

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yaitu analisis kinerja karyawan dengan metode *key performance indicator* pada unit sumber daya manusia dan umum PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto dengan pendekatan menggunakan teori Atkinson dan Winston (1974) dengan 4 aspek yang meliputi : motivasi, ekspektasi sukses, tujuan dan nilai, dan perkembangan dan pembelajaran dapat disimpulkan berjalan dengan efektif dan berhasil diaplikasikan metodenya. Namun masih perlu dilakukan perbaikan pada sub aspek perkembangan dan pembelajaran. Hal ini didapat berdasarkan hasil kesimpulan masing-masing aspek berikut :

1. Motivasi

Keseluruhan aspek motivasi kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto mencerminkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan perusahaan juga turut membantu memotivasi karyawannya. Dengan adanya penghargaan untuk karyawan yang kerja dengan bagus dan mencapai target *key performance indicator* menunjukkan bahwa perusahaan selalu memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam kerjanya.

2. Ekspektasi sukses

Ekspektasi sukses karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto menunjukkan bahwa seluruh karyawan

memiliki ekspektasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Dengan ekspektasi yang tinggi menimbulkan kinerja karyawan yang semakin lebih baik. Namun PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto harus selalu memantau ekspektasi karyawan supaya selaras dengan tujuan perusahaan.

3. Tujuan dan Nilai

Aspek tujuan dan nilai pribadi karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto sangat selaras dengan tujuan dan nilai perusahaan. Karyawan melakukan kerja dengan berdasar budaya perusahaan dan hampir semua budaya selalu ditaati oleh karyawan. Namun ada beberapa karyawan yang melanggar budaya kerja perusahaan yang mana hal ini perlu dilakukan evaluasi untuk mengatasi masalah tersebut, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.

4. Perkembangan dan pembelajaran

Perkembangan dan pembelajaran karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto menunjukan bahwa perusahaan selalu melakukan apapun untuk perkembangan karyawan. Seperti mengadakan acara monitoring, pelatihan skill, pembelajaran berbasis kinerja dan pengembangan karir. Hal tersebut penting untuk didapat oleh karyawan supaya selalu berkembang terus menerus.

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan mengenai analisis kinerja karyawan dengan metode *key performance indicator* menggunakan teori Atkinson dan Winston (1974) pada unit sumber daya manusia dan umum PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto, implikasi yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Secara umum, sebagai perusahaan yang menerapkan metode *key performance indicator* untuk penilaian kinerja karyawan, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan karena kinerja karyawan selalu terpantau di setiap evaluasi karena adanya bobot *key performance indicator* yang harus dicapai. Solusi untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dengan membuat pelatihan rutin yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan hasil kerja luar biasa, sediakan alat dan sumber daya yang memadai untuk mendukung tugas karyawan.
2. Dalam aspek motivasi, *key performance indicator* harus realistik dan relevan dengan tugas masing-masing individu. Selain itu, diberikan atas pencapaian *key performance indicator*, baik berupa insentif maupun pengakuan, akan memperkuat motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Solusi untuk memperkuat motivasi karyawan yaitu perusahaan memberikan penghargaan secara personal, seperti ucapan

terima kasih atau pengakuan publik dan memberikan bonus, komisi, atau insentif berdasarkan kinerja.

3. Dalam aspek ekspektasi sukses, *key performance indicator* harus disertai komunikasi yang efektif. Karyawan perlu dilibatkan dalam proses penentuan *key performance indicator* agar mereka memiliki rasa kepemilikan terhadap target tersebut. Solusi agar karyawan berkomunikasi dengan efektif yaitu memperbanyak pelatihan untuk keterampilan komunikasi dan lakukan evaluasi secara berkala untuk memahami seberapa efektif komunikasi antar karyawan.
4. Dalam aspek tujuan dan nilai, *key performance indicator* harus dirancang agar mencerminkan nilai-nilai inti perusahaan, seperti inovasi, kolaborasi, atau keinginan. Hal ini akan membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka berkontribusi pada visi yang lebih besar. Berikan ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan. Ketika mereka merasa didengarkan, mereka akan lebih terlibat secara emosional dengan tujuan perusahaan.
5. Dalam aspek pengembangan dan pembelajaran, *key performance indicator* yang berfokus pada pengembangan harus mencakup aspek yang mendorong karyawan untuk belajar hal baru. Seperti menjadi partisipasi dalam pelatihan, selalu belajar peningkatan efisiensi kerja, atau kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

6. Selain itu perlu mengembangkan program-program yang mendukung karyawan kerja dengan stabil, fleksibilitas waktu kerja, pemahaman dan skill terus meningkat untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

