

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang penulis paparkan pada Bab IV, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam hal keragaman, Program Kesejahteraan yang diberikan Hotel Jepara Indah pada karyawannya telah cukup beragam. Penulis melihat bahwa variasi Program Kesejahteraan yang ditawarkan oleh Hotel Jepara Indah telah cukup memadai sesuai dengan klasifikasi sebagai berikut:

1. *Pay Supplement (for time not worked)*

- *On the job breaks* (Waktu istirahat)
- Hari-hari sakit
- Hari-hari libur resmi
- Cuti hamil, cuti keguguran, cuti haid, dan cuti tahunan
- Izin insidental, dengan alasan: karyawan menikah, kelahiran anak, mengawinkan anak, khitanan anak atau pembaptisan anak, anggota keluarga meninggal (suami, istri, orang tua atau mertua, anak, adik atau kakak kandung, kakek atau nenek kandung), dan kematian tetangga dekat.
- Jaminan bagi karyawan yang di PHK (pesangon)

2. *Insurance Benefits*

- Asuransi Kesehatan (*Hospitalization, Medial, and Disability Insurance*).

3. *Retirement Benefits*

- Tunjangan Pensiun (*Retirement Benefits*)
- Tunjangan Kematian atau Tunjangan Hari Tua (*Survivor's or Death Benefits*).
- Pembayaran Penyandang Cacat (*Disability Payment*).

2. Berdasarkan analisis terhadap jawaban kuesioner mengenai Program Kesejahteraan Karyawan, penulis menyimpulkan bahwa secara umum karyawan di Hotel Jepara Indah sudah merasa cukup puas terhadap Program Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Namun masih ada beberapa bentuk Program Kesejahteraan karyawan yang dinilai kurang memuaskan bagi karyawannya, antara lain:

- Mengenai Rekreasi yang diadakan perusahaan, terdapat 55.56 % karyawan yang menganggap hal tersebut belum dapat menyegarkan pikiran mereka.
 - Mengenai kebijakan pesangon yang diberikan perusahaan, hanya terdapat 20 % karyawan saja yang merasa telah aman dengan kebijakan pesangon yang selama ini telah diberikan oleh Hotel Jepara Indah.
 - Mengenai informasi yang cukup mengenai Program Kesejahteraan Karyawan yang diberikan oleh perusahaan, hanya terdapat 48.89 %
-

karyawan yang menganggap hal tersebut telah cukup diberikan oleh perusahaan.

3. Dari analisis kuantitatif dengan menggunakan Rank Spearman, diperoleh hasil koefisien korelasi Rank Spearman sebesar + 0.795. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hasil positif antara Program Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Kerja, berarti terdapat hubungan *high association (strong association)* antara Program Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Kerja.

Selain itu berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 63.20 % dan selisihnya sebesar 36.80 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang dilakukan penulis.

5.2 Saran

1. Keragaman bentuk Program Kesejahteraan Karyawan yang telah diadakan oleh Hotel Jepara Indah hendaknya dipertahankan. Selain itu, perusahaan dapat juga menambahkan variasi bentuk Program Kesejahteraan lainnya yang selama ini belum pernah diselenggarakan oleh pihak perusahaan.
2. Berkaitan dengan penyelenggaraan Program Kesejahteraan Karyawan yang masih kurang menimbulkan Kepuasan bagi karyawan, sebaiknya Hotel Jepara Indah, melakukan perbaikan-perbaikan berikut dan mempertimbangkan kemampuan perusahaan:
 - Dalam hal rekreasi, perusahaan dapat lebih memperhatikan hal ini dengan mengadakan acara rekreasi yang menyenangkan dengan lokasi atau tempat yang mendukung serta frekuensi rekreasi yang lebih sering mengingat hal ini sangat penting bagi karyawan dan dapat memberikan manfaat bagi karyawan, yaitu menambah semangat dalam bekerja, hubungan yang erat antara karyawan yang satu dengan yang lain sehingga terjalin kerjasama yang baik dalam bekerja. Namun acara rekreasi ini tentunya juga dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan.
 - Dalam hal kebijakan pesangon, hendaknya perusahaan dapat menambah uang pesangon yang diberikan kepada karyawan. Misalnya dengan memberikan uang jasa atau uang penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja lama bagi perusahaan.

-
- Dalam hal informasi mengenai Program Kesejahteraan Karyawan, perusahaan dapat menggunakan koran perusahaan, papan pengumuman, pertemuan karyawan, atau buku panduan sebagai media publikasi Program Kesejahteraan tersebut. Maka dengan demikian karyawan akan mengetahui bentuk dan manfaat program tersebut.
3. Mengingat adanya korelasi yang tinggi antara Program Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Kerja di Hotel Jepara Indah, maka perusahaan hendaknya senantiasa mengusahakan peningkatan kesejahteraan hidup karyawan dengan melakukan peninjauan secara berkala terhadap kebijakan-kebijakan yang dilaksanakannya. Dengan demikian Kepuasan Karyawan akan semakin meningkat.