

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan hasil, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian besar pramugara memiliki tingkat kematangan cenderung tinggi yaitu memiliki kemampuan bekerja yang tergolong tinggi namun memiliki kemauan bekerja yang tergolong rendah (*Able but unwilling*).
2. Sebagian besar pramugara memiliki tingkat kemampuan tinggi, mereka memiliki banyak pengetahuan yang diperoleh dari petunjuk kerja dan masukan rekan kerja, serta memiliki lebih memiliki pengalaman kerja yang diperoleh dari teguran konsumen serta pengalaman bekerja di kereta api lain.
3. Pramugara yang memiliki tingkat kemampuan kerja yang tinggi, menghayati bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk maju atau kesempatan untuk berprestasi yang realistis untuk dicapai. Selain itu, perusahaan juga memberikan pengakuan terhadap pekerjaan mereka. Hal-hal ini merupakan tantangan bagi pramugara, sehingga mereka menghayati tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya.
4. Pramugara yang memiliki tingkat kemampuan bekerja yang rendah menghayati bahwa perusahaan kurang memberikan kesempatan untuk maju atau kesempatan untuk berprestasi. Selain itu, perusahaan kurang memberi pengakuan atas pekerjaan pramugara. Hal-hal ini merupakan tantangan yang

sangat besar bagi pramugara, sehingga mereka menghayati tanggung jawab yang sangat besar atas pekerjaannya.

5. Sebagian besar pramugara memiliki tingkat kemauan bekerja yang rendah, mereka kurang memiliki kesediaan bertanggung jawab, komitmen kerja, dan motif berprestasi.
6. Sebagian besar pramugara dengan tingkat kemauan kerja yang rendah menghayati bahwa kebijakan perusahaan dan interaksi antar karyawan sesuai dengan dirinya. Selain itu, pramugara juga menghayati kondisi kerjanya sesuai dengan proses pelaksanaan kerja. Namun, pramugara ini menghayati bahwa mereka kurang mendapatkan gaji yang wajar dan juga kurang mendapatkan penyeliaan yang wajar.
7. Sebagian besar pramugara dengan tingkat kemauan kerja yang tinggi menghayati bahwa mereka kurang mendapatkan gaji yang wajar. Namun, walaupun demikian mereka menghayati bahwa kebijakan perusahaan dan interaksi antar karyawan sesuai dengan dirinya, serta kondisi kerjanya sesuai dengan proses pelaksanaan kerjanya. Selain itu, pramugara juga menghayati bahwa mereka mendapatkan penyeliaan yang wajar.

5.2. Saran

Berkaitan dengan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

5.2.1. Saran Praktis

1. Untuk meningkatkan kemampuan pramugara, PT “X” diharapkan dapat memberikan lebih banyak pelatihan bekerja di kereta api (*on the job training*) dan juga memberi masukan jika pramugara melakukan kesalahan.
2. Untuk meningkatkan kemampuan pramugara, pramugara diharapkan dapat bekerja di kereta yang berbeda, sehingga dapat lebih meningkatkan pengalaman pramugara dalam menghadapi konsumen serta dalam bekerja sama dengan karyawan yang berbeda.
3. Untuk meningkatkan kemauan pramugara dalam bekerja, Pemimpin Awak Restoran diharapkan untuk dapat lebih menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan bekerja tiap pramugara.

5.2.2. Saran Teoritis

1. Disarankan untuk meneliti keselarasan antara tingkat kematangan bawahan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan atasan.
2. Disarankan untuk meneliti hubungan antara tingkat kematangan bekerja dengan prestasi kerja karyawan.
3. Disarankan untuk meneliti hubungan antara tingkat kematangan bekerja dengan kepuasan kerja karyawan.