

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Berdasarkan hasil analisis Kerja Praktek (KP) terhadap salah satu pegawai kebersihan dan keindahan (K2) di Stasiun Labuhan Ratu hasil observasi, wawancara, dan analisis dokumen kinerja seperti laporan inspeksi serta Key Performance Indicator (KPI) pada Stasiun Labuhan Ratu ditemukan bahwa salah satu pegawai bagian Kebersihan dan Keindahan (K2) di Stasiun Labuhan Ratu menunjukkan kualitas kerja yang belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa aspek, antara lain:

1. Pelatihan dan Peningkatan Pengawasan

Dari pelatihan yang dilakukan tidak memberikan banyak perubahan signifikan tetapi cukup membuat pegawai lebih memahami apa saja kewajiban yang harus dilakukan, dan dengan adanya monitoring harian yang lebih ketat membuat pegawai lebih disiplin dengan jam kerjanya.

2. Evaluasi dan Penerapan Reward / Punishment

Dari hasil evaluasi secara berkala terhadap hasil kerjanya masih ditemukan ketidaksesuaian hasil kerja dengan standar operasional prosedur (SOP), oleh karena itu diadakan penerapan reward dan punishment untuk memotivasi pegawai tetapi tidak ada perkembangan signifikan terhadap perkembangan hasil kerjanya.

3. Penegakan Aturan Secara Tegas

Dari pelanggaran pelanggaran yang dibuat ada beberapa pelanggaran besar yang membuat manajemen melakukan pembinaan dan sosialisasi ulang mengenai kebijakan perusahaan tetapi tetap tidak memberikan efek jera, oleh karena itu pihak manajemen memberikan surat peringatan terakhir agar pegawai tersebut dapat mematuhi dan menyesuaikan diri sesuai dengan kebijakan yang ada dalam kontrak kerja.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dicapai, berikut adalah pembahasan mengenai pencapaian program dan dampaknya terhadap kinerja pegawai bagian K2 Stasiun Labuhan Ratu:

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan dan peningkatan pengawasan memberikan dampak yang cukup positif terhadap pemahaman pegawai mengenai tugas dan kewajiban yang harus dijalankan. Meskipun perubahan yang dihasilkan belum signifikan, namun adanya monitoring harian terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam mematuhi jam kerja.
2. Penerapan evaluasi secara berkala serta pemberlakuan sistem reward dan punishment dimaksudkan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kualitas kerjanya. Akan tetapi, hasilnya belum menunjukkan perkembangan yang signifikan. Dengan demikian, sistem penghargaan dan hukuman perlu diimbangi dengan pembinaan serta peningkatan motivasi intrinsik pegawai agar hasilnya lebih efektif.
3. Penegakan aturan secara tegas melalui pemberian pembinaan, sosialisasi

ulang, hingga surat peringatan terakhir merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap kebijakan perusahaan. Namun, kenyataan bahwa masih terdapat pelanggaran besar menunjukkan adanya permasalahan pada sikap dan komitmen individu. Oleh karena itu, selain penegakan aturan, diperlukan pendekatan yang lebih menyentuh faktor individu, seperti peningkatan integritas, pembinaan sikap kerja, serta penguatan nilai tanggung jawab.