

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PROGRAM**

Setelah kurang lebih 4 minggu saya mengikuti praktek kerja lapangan di dinas PU Cipta Karya, saya melihat ada beberapa kendala yang sedang di alami dikantor ini akhir-akhir ini yang mengakibatkan hasil kinerja perusahaan menurun, masalah yang timbul terdapat dari internal perusahaan yakni dari karyawan atau staf pegawai dinas PU Cipta Karya, banyak karyawan yang mengeluhkan tentang, fasilitas, rasa kepuasan kerja dan pemberian bonus yang minim bagi karyawan, oleh karna itu melihat dari permasalahan yang dihadapi karyawan di dinas PU Cipta Karya saya melakukan observasi dan mengambil contoh dari sub bagian yang ada di dinas tersebut saya mengambil contoh dari bagian pengawasan lapangan, bagian pengawasan ini mengeluhkan tentang pemberian kelengkapan bekerja dilapangan dan bonus yang tidak ada, untuk itu saya membuat program :

- pemberian imbalan kepada para staf pengawasan yang berada dilapangan yang melampau target penyelesaian pembangunan, dengan memberi 0,5% dari total nilai proyek yang di capai.

Program ini saya ambil contoh seandainya penyelesaian lapangan yang seharusnya 5bln dapat diselesaikan 3bln kerja dengan nilai proyek 200juta, maka pendapatan bonus untuk pengawasan lapangan yaitu 1juta. Sebagai contoh tersebut maka saya mengajukan program tersebut ke pimpinan kepala dinas dan kabid. Setelah beberapa hari program tersebut di terapkan di dinas PU Cipta Karya selama 1-7 hari, dengan memakai program tersebut hasil yang di peroleh dinas dalam penyelesaian bangunan proyek melonjak 20% dari sebelum program ini di terapkan, oleh karena itu hasil program ini memuaskan bagi pihak dinas dan juga karyawan/staf lapangan sehingga staf lapangan termotivasi untuk bekerja dan perasaan di hargai tercapai. Maka dari itu program ini dinyatakan optimal dan mampu mendorong hasil kinerja yang baik dalam Dinas PU Cipta

Karya, dan untuk pemberian bonus sebesar 0.5% di berikan di setiap penyelesaian proyek nya.

Program kedua yang saya ingin terapkan yakni :

- menciptakan hasil kinerja yang memuaskan dengan didukung motivasi dan kompensasi dengan cara memberi voucher belanja terhadap karyawan yang memberikan kinerja yang baik di setiap bulannya.

Diketahui :

Hari kerja/Minggu = 5hari

Jam kerja/Hari = 8 Jam

Total Waktu kerja/Bulan = 4 Minggu

Jumlah (N) = 10

### Rumus

Peningkatan kerja % =  $\frac{\text{Jam Kerja(hari)} \times \text{Hari kerja(minggu)} \times (N)}{\text{Total Waktu Kerja(Bulan)}}$

NO	NAMA STAF KANTOR/RUANGAN	JAM KERJA/HARI	PENINGKATAN KERJA
1	LILIA	7JAM	87%
2	NIA	7JAM	87%
3	PUTRI	7JAM	87%
4	IKE	7JAM	87%
5	ROSSA	7JAM	87%
6	IIN	8JAM	100%
7	SANTI	8JAM	100%
8	LIANA	6.5JAM	81%
9	NITA	6.5JAM	81%
10	RIKA	6.5JAM	81%

### Kolom Hasil Peningkatan Kerja

Program ini saya buat untuk semua karyawan di setiap sub bagian perusahaan, dan dijadikan 10 sample staf ruangan untuk diamati. melihat dari kinerja karyawan yang begitu penting di semua bagian maka saya membuat program ini

untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan, selama satu minggu program saya ajukan ke pimpinan dinas PU Cipta Karya. Program ini baru berjalan sekitar 7 hari, menurut pimpinan kepala dinas mereka sangat bersemangat dalam bekerja, program ini belum menuai hasil yang maksimal karena program ini baru terlihat hasilnya ketika satu bulan berjalan. Dan program pemberian voucher belanja ini di berikan kepada karyawan/staf yang memiliki kinerja yang baik di akhir bulannya, rencana program ini serupa dengan pemberian voucher kepada administrasi kantor yaitu voucher belanja di indomaret senilai 100 ribu.