BAB V

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang berjudul "Analisis Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Pada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah" maka peneliti mendapat beberapa kesimpulan :

1. Mekanisme sistem tunjangan LKPP, dirancang untuk mendorong kinerja aparatur melalui pendekatan berbasis capaian kerja individu dan organisasi. Tunjangan diberikan dalam bentuk tunjangan, yang besarnya ditentukan berdasarkan penilaian kinerja pegawai, kehadiran, serta kontribusi terhadap capaian unit kerja. Proses penghitungan tunjangan dilakukan secara periodik dan terintegrasi dengan sistem aplikasi kepegawaian internal.

2. Kendala dalam mengelola tunjangan kesejahteraan karyawan pada LKPP, menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi efektivitas dan transparansi sistem. Beberapa hambatan utama meliputi kurangnya kejelasan indikator penilaian kinerja, keterbatasan komunikasi antara manajemen dan karyawan terkait mekanisme pemberian tunjangan, serta lambatnya proses administrasi dan pembaruan data pegawai.

3. Solusi yang akan dilakukan LKPP, sebagai bagian dari upaya meningkatkan efektivitas dan transparansi sistem kesejahteraan karyawan, LKPP berkomitmen untuk menerapkan sejumlah solusi strategis. Di antaranya adalah melakukan evaluasi berkala terhadap mekanisme pemberian tunjangan, memperjelas indikator kinerja individu dan organisasi, serta memastikan kesesuaian data dalam sistem yang digunakan.

Meskipun demikian, LKPP telah berupaya melakukan perbaikan seperti, komunikasi terbuka dalam respons cepat dari pihak karyawan, penggunaan sistem aplikasi yang terintegrasi untuk mempercepat proses data, pelatihan kepada karyawan setiap unit untuk meminimalkan kesalahan *entry data*, penyediaan ruang pengaduan formal bagi karyawan.

Secara umum, tunjangan kesejahteraan memiliki dampak positif pada semangat kerja dan produktivitas karyawan, dan bila dikelola dengan baik, dapat menjadi instrumen penting untuk mencapai tujuan organiasi. Namun, untuk memaksimalkan efektivitasnya, LKPP perlu meningkatkan integritas sistem, sosialisasi internal, dan evaluasi kebijakan secara berkala.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Pada penelitian ini secara teoritis memiliki pendapat yang relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari (2024), (Kasmawati et al, 2024), Sarwani (2025), (Yuliana et al., 2024) yang mengungkapkan bahwa tunjangan karyawan penting untuk diterapkan untuk langkah awal daam membangun semangat dan motivasi bekerja. Kurangnya tunjangan dapat menyebabkan karyawan mengalami masalah ekonomi sehingga semangat kerja menurun atau bahkan memilih untuk *resign.* Penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi untuk kendala tunjangan karyawan, yaitu dengan adanya pelatihan untuk karyawan yang kurang memahami aplikasi tunjangan karyawan, dan bekerja lebih keras untuk perusahaan agar mendapatkan tunjangan yang diberikan dapat memenuhi ekspektasi karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa implikasi teoritis pada penelitian ini adalah tunjangan kesejahteraan karyawan di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sangat penting di terapkan untuk menambahakan kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik dan loyalitas.

2. Implikasi Praktis

Pada hasil penelitian ini menyatakan bahwa sebagai karyawan Lembaga Kebijakan Pengadaan Baran/Jasa Pemerintah sudah menerapkan akan tunjangan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan aplikasi absensi dan juga pendataan loyalitas kinerja karyawan, dapat memudahkan pemberian tunjangan dengan adil dan efektif.

C. Keterbatasan

Berdasarkan dalam proses melaksanakan penelitian ini, adanya keterbatasan yang mungkin dapat memengaruhi hasil penelitian, meliputi:

1. Terbatasnya waktu, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam hasil dan analisisnya karena keterbatasan literature yang menyebabkan penelitian ini masih banyak kekurangan untuk mengumpulkan semua informasi yang diperluakan.

D. Rekomendasi

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi peneliti ini ditujukan kepada peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Disarankan untuk seleruh karyawan dibidang karyawan kontrak dapat mengajukan permohonan untuk di seluruh karyawan mendapatkan tunjangan.
2. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian terkait tunjangan kesejahteraan karyawan di perusahaan swasta atau instansi pemerintah lainnya, sehingga akan menambahkan hasil pengetahuan dan ilmu untuk tunjangan karyawan.