

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kesehatan organisasi di PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 Sumatera Utara, dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Penyelarasan organisasi pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 dalam bentuk kolaborasi lintas divisi. Baik manager dan jajaran staff dari divisi yang berbeda memiliki sasaran kinerja organisasi maupun kinerja individu yang terkait dengan strategi dan pemahaman yang jelas mengenai peran masing-masing dalam mencapai visi bersama. Berdasarkan hasil observasi ketika melakukan Jumat bersih terlihat manager, asisten manager, maupun staf turut berkolaborasi menyapu dan mengepel lantai kantor yang kotor pada waktu jumat bersih membuat tidak ada kesenjangan antara manager dengan staff.
2. Proses dan alur kerja yang dikomunikasikan pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 Sumatera Utara tidak dikomunikasikan secara jelas. Berdasarkan hasil observasi, salah satu staf Humas tidak memberikan proses dan alur pengerjaan tugas yang beliau berikan secara jelas. Tugas yang diberikan kepada peneliti dengan arahan staff sering tidak sesuai dengan apa yang diinginkan bapak Pras (Asisten Manager). Kasus tersebut sering terjadi saat peneliti melakukan pembaharuan data

dan media monitoring sesuai dengan hasil observasi pada tanggal 15-19 Januari 2024.

3. Kesejahteraan dan pengembangan karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 Sumatera Utara dalam bentuk merayakan ulang tahun. Bentuk penghargaan dan penghormatan dari jajaran staff serta manager dari berbagai divisi turut ikut serta merayakan ulang tahun terhadap hari lahir manager Humas, yang menunjukkan bahwa solidaritas tinggi para pegawai PT. Kereta Api. Pengembangan karyawan juga aktif dilakukan berbagai cara yaitu rapat kordinasi daerah serikat pekerja Kereta Api, Sosialisasi federasi serikat pekerja perkeretaapian (FSPP), diklap refreshing pengatur perjalanan kereta, Pidato Vice President dan Deputy mengenai keselamatan kerja. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan kesejahteraan dan pengembangan karyawan PT KAI Divre 1 Sumut berjalan dengan baik.
4. Keadilan Organisasi PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 Sumatera Utara dalam bentuk perlakuan adil terhadap kesempatan pengembangan karyawan melalui kegiatan sosialisasi federasi serikat pekerja perkeretaapian. Kegiatan tersebut berperan penting dalam memperkuat dan melindungi hak-hak pekerja, meningkatkan solidaritas, serta mencapai tujuan bersama dengan anggota serikat dapat diwujudkan. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwa keadilan yang berada di PT KAI Dive 1 Sumut berjalan baik.

5. Pekerjaan yang bermakna pada PT Kereta Api Indonesia Divre 1 Sumut dalam bentuk cerita yang inspiratif dari seorang manager Humas. Pengalaman kerja yang sudah pernah dijalani oleh beliau berada di Yogyakarta Daerah Operasi (Daop) 6 dan Daop 1 Jakarta. “Saya sangat bangga dapat bekerja menjadi pegawai PT. Kereta Api Indonesia”, ungkapnya. Peneliti menyimpulkan bahwa para anggota PT KAI Divre 1 Sumatera Utara memiliki rasa bangga atas pencapaian ketika bekerja di PT KAI.
6. Inovasi yang dilakukan PT Kereta Api Indonesia Divre 1 Sumut dalam bentuk pentingnya pengelolaan aset. PT KAI aktif dalam melakukan pengamanan aset. Pengamanan aset juga dilakukan dalam rangka menyelamatkan aset milik PT. KAI Divre 1 dengan bekerjasama kepada Badan Pemeriksa Keuangan RI dan Kejaksaan Negeri Medan. “Cara mengelolanya dengan melakukan mapping. Kita lakukan mapping, kita inventarisir mana aset kita, batas-batasnya. Dengan panduan kita yang namanya Grondkaart. Merupakan PETA zaman Belanda yang itu diakui pemilikannya. Namun kita juga secara bertahap melakukan sertifikasi Sertifikat terhadap aset-aset dari PT KAI yang dulunya alasannya Grondkaart kita perkuat dengan sertifikat Itu bekerjasama dengan BPN dan pertahanan nasional”. Ungkap deputy PT KAI Divre 1.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Kesehatan Organisasi di PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 Sumatera Utara, peneliti memberikan

saran-saran mengenai hasil penelitian agar dapat membantu meningkatkan kualitas kesehatan organisasi, berikut saran yang dapat peneliti sampaikan:

1. Bagi Perusahaan PT KAI DIVRE I

Secara keseluruhan sudah baik terkait kesehatan organisasi PT. KAI DIVRE I, berikut saran yang diberikan oleh peneliti:

- a. Dalam berkomunikasi mengenai proses dan alur kerja, setiap anggota PT.KAI DIVRE 1 SUMUT ini seharusnya bisa lebih mengkomunikasi hal tersebut dengan jelas dan juga rinci.
- b. Dalam pemanfaatan teknologi dan informasi, PT.KAI DIVRE 1 SUMUT seharusnya bisa lebih transparan dan *ter-update* dalam memberikan informasi kepada publik khususnya pada bagian struktur organisasi serta informasi atau agenda PT KAI DIVRE 1 lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menambah berbagai dimensi lainnya mengenai kesehatan organisasi dan diharapkan dapat memberikan wawasan baru serta memperoleh informasi yang lebih beragam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina Karpenkova. Tahun 2024. *What Is Organizational Health? 6 Pillars of a Healthy Organization*.
- Anis Eliyana. Tahun 2022. Kajian Teori Keadilan dalam Organisasi. Vol. 5. Jurnal Internasional of Science and Management Studies.
- Beyond Performance. Scott Keller & Collin Price, 2011: John Willey & Sons. Inc. Hoboken. New Jersey. Exhibit 2.2
- Chandra Dwi. Tahun 2023. Sejarah Kereta Api RI, Ini Kronologinya sejak Jaman Belanda, 28 September. Diakses melalui :<https://www.cnbcindonesia.com/news/20230928115302-4-476220/sejarah-kereta-api-ri-ini-kronologinya-sejak-zaman-belanda>
- Forka Indonesia. Tahun 2019. Apa yang Membuat Pekerjaan Jadi Bermakna?. 23 December. Diakses melalui : <https://forka.id/apa-yang-membuat-pekerjaan-jadi-bermakna.html>
- Harris Kristanto. Tahun 2015. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. Vol. 17. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Indeed Team. Tahun 2022. Organizational Alignment: Definition, Benefits and How To Achieve it. 25 June. Diakses melalui : <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/organizational-alignment#:~:text=What%20is%20organizational%20alignment%3F,the%20success%20of%20an%20organization.>
- Inti Pesan. Tahun 2016. Budaya Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero). 8 Maret 2016. Diakses melalui : <https://www.intipesan.com/sp-13136/>
- Keith M. 2024. Organizational Health: the key to sustained business success. Jurnal of Management
- Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 523/KMK.01/2014.

- Matthew B. Miles. 1965. *Change Processes in The Public Schools. Study of Educational Administration.*
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. Tahun 2018. *Organizational Behavior* (8th ed.). United States: McGraw-Hill
- Nabilah Muhammad. Tahun 2023. *Seberapa Sering Masyarakat Indonesia Naik Kereta Api? Ini Surveinya.* Diakses melalui: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/12/15/seberapa-sering-masyarakat-indonesia-naik-kereta-api-ini-surveinya>
- Nizar Alam Hamdani, dkk. Tahun 2019. *Teori Organisasi.* Garut. Karima Bandung.
- PPID KAI INDONESIA. Diakses Melalui : https://ppid.kai.id/_divre1/?_it8tnz=T1RBeE1EQXdNREF3&_8dnts=Y0dGblpWOWpiMjUwWlc1MA==&_8zph8=YVc1bWlzSnRZWE5wWDNCMVlteHBhdz09&_8ith=TVRFdw.
- Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln. Tahun 1998. *Handbook of Qualitative Research.* Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- SDM Konstruksi, Indeks Kesehatan Organisasi: Cara Baru Mendorong Transformasi Organisasi, Open Data PUPR, <https://data.pu.go.id/story/indeks-kesehatan-organisasi-cara-baru-mendorong-transformasi-organisasi-1>
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial.* Bandung: Refika Aditama.
- Sri Wiranti Setiyanti. Tahun 2013. *Empat Disiplin Menjadi Organisasi yang Sehat.* Vol 5. Jurnal STIE Semarang.
- Sugiyono. Tahun 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- S. Ulber. Tahun 2017. *Metode Penelitian Sosial.* Bandung: PT Refrika Aditama.
- Susanti Kurniawati. Tahun 2021. *Inovasi Organisasi.* Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.

- Retia. K. Dewi, Jihad. A. Tahun 2022. Ganti Lagi, Ini logo KAI dari Masa ke Masa. 4 April. Diakses melalui : <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/04/130400865/ganti-lagi-ini-logo-kai-dari-masa-ke-masa?page=all>
- Vera Gita Pratiwi. Tahun 2023. Pentingnya Komunikasi dalam Dunia Kerja. 3 Agustus. Diakses melalui: <https://siplawfirm.id/pentingnya-komunikasi-dalam-dunia-kerja/?lang=id>
- Yoshua Nataniel. Tahun 2019. Program Kesejahteraan Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan. Vol. 02. Jurnal Manajemen.
- Yukl, G. (2008). "How Leaders Influence Organizational Effectiveness." *The Leadership Quarterly*.
- Xenidis, Y., & Theocharous, K. Tahun 2014. Organizational health: Definition and assessment. *Procedia Engineering*.
- W.K. Hoy, C. J. Tarter, & R. B. Kottkamp. Tahun 1991. *Open Schools/Healthy School: Measuring Organization Climate*. Newbury Park, CA: Sage.