

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diukur dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa berada pada tingkat kategori sedang. Motivasi karyawan pada kebutuhan berprestasi indikator yang positif dan dianggap sudah baik yaitu pada indikator dorongan mencapai keberhasilan dimana karyawan menganggap mereka sudah memiliki keinginan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja, sedangkan indikator yang harus mendapatkan perhatian lebih yaitu pada indikator ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Adapun motivasi karyawan pada kebutuhan berafiliasi indikator yang paling baik yaitu pada indikator kepercayaan dimana karyawan sudah memiliki keinginan yang tinggi untuk dipercaya baik oleh atasannya maupun rekan kerja. Sedangkan indikator yang masih perlu ditingkatkan yaitu pada indikator hubungan sosial, karyawan harus lebih meningkatkan lagi keinginan mereka untuk dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya. Sedangkan motivasi karyawan pada kebutuhan berkuasa indikator yang

positif yaitu pada indikator persaingan , sedangkan indikator yang perlu mendapatkan perhatian dan perlu ditingkatkan lagi yaitu pada indikator kepemimpinan.

2. Gambaran produktivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia berada pada tingkat kategori yang sedang atau belum optimal, dengan indikator yang paling baik yaitu memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya dengan seringnya bersikap positif dan menghargai pekerjaannya, Sedangkan indikator yang masih perlu peningkatan yaitu indikator percaya pada diri sendiri.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung. Terdapat faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Contohnya kemampuan, kompensasi, kompetensi karyawan dan kepemimpinan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai tingkat motivasi pada karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung yaitu ada pada kategori relatif sedang. Dan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan diperbaiki sebagai upaya memaksimalkan motivasi yang dimiliki karyawan.

- Untuk meningkatkan motivasi berkaitan dengan kebutuhan berprestasi, perlu adanya suatu peningkatan terhadap seluruh indikator terutama pada indikator ketepatan yaitu pada aspek ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut terjadi karena kurangnya kedisiplinan serta kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Dan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan hal ini, yaitu dengan lebih melakukan suatu pengawasan kepada karyawannya, dengan memberikan sanksi atau tindakan yang tegas bagi karyawan yang lalai, yang menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, baik berupa teguran, surat peringatan bahkan pemotongan gaji. Dan tentu perusahaan pun harus memberikan perhatian dengan memberikan dorongan dan motivasi lebih kepada karyawannya dalam bentuk penghargaan atau bonus-bonus agar karyawannya merasa termotivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
- Kemudian untuk meningkatkan motivasi karyawan berkaitan dengan kebutuhan berafiliasi. perlu peningkatan pada indikator

hubungan sosial terutama pada aspek bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan perusahaan perlu meningkatkan lagi hubungan sosial antar karyawan dengan cara melakukan komunikasi yang terbuka antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan. Dimana dengan dilakukannya komunikasi terbuka ini, karyawan akan dapat lebih mengenal satu sama lain antar karyawan maupun dengan atasan dan dapat berbagi dengan sharing perihal pekerjaannya. Dan tentu dengan hal tersebut akan membina suatu hubungan yang baik antara karyawan yang dimana nanti ada suatu aktivitas yang mengharuskan mereka bekerja secara tim, mereka dapat bekerja sama dengan baik dan pula dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Dan sebaiknya perusahaan pun dapat lebih melakukan suatu aktivitas yang dilakukan secara berkelompok atau tim. Yang dimana dengan aktivitas tersebut dapat memupuk keinginan karyawan untuk mau bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- Sedangkan dalam meningkatkan motivasi berkaitan dengan kebutuhan berkuasa perlunya peningkatan terutama pada indikator kepemimpinan yaitu pada aspek keinginan karyawan dalam mempengaruhi orang lain. Perlu adanya perhatian dari perusahaan yaitu dengan memberikan pujian atau ucapan selamat pada karyawan setiap mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik,

lalu memberikan pandangan dan memotivasi karyawan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin dengan dapat memiliki pengaruh bagi orang lain. Dapat lebih memberikan pandangan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama untuk maju, berkembang dan menjadi lebih baik melebihi orang lain. Dengan hal tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk lebih berkeinginan untuk menjadi seorang pemimpin.

2. Adapun hasil penelitian mengenai tingkat produktivitas kerja pada karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung yang menunjukkan berada pada kategori yang sedang, hal tersebut menunjukkan produktivitas kerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia belum tercapai dengan optimal. Namun sama halnya dengan motivasi bahwa , perlu adanya perhatian dan perbaikan dalam upaya memaksimalkan produktivitas kerja karyawan. Terutama pada indikator percaya pada diri sendiri, yang dimana karyawan masih memiliki rasa kurang keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan tentu perlu adanya perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan penghargaan dan bonus-bonus bagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan lebih mendorong karyawannya dengan memberikan semangat, motivasi

dan pujian pada karyawannya ,agar karyawannya merasa percaya diri, bahwa mereka itu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tuntutan perusahaan. Dengan karyawan yang sudah memiliki rasa percaya pada dirinya sendiri bahwa mereka mampu mengerjakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat.

Dalam hal ini peran seorang pemimpin atau atasan sangat dibutuhkan. Dengan pemimpin yang sudah memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya tentu , senantiasa dapat mendorong karyawannya untuk selalu melakukan upaya-upaya maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. sehingga yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.