

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Alifa Moslems Shopping Center untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi karyawan Alifa Moslems Shopping Center diindikasikan dengan *needs for power*, *needs for affiliation*, dan *needs for achievement*. Tingkat motivasi karyawan secara keseluruhan dikategorikan sangat tinggi. Karyawan memiliki semangat yang tinggi dan mempunyai kebutuhan kekuasaan yang tinggi, hal ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepercayaan diri dalam bekerja. Karyawan kurang memiliki semangat yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan berafiliasi, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya rasa kepercayaan terhadap rekan kerja yang lain. Karyawan selalu berusaha memenuhi kebutuhan prestasi. Hal ini ditunjukkan dengan seringnya karyawan yang membuat perencanaan atas pekerjaan yang akan dilakukannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan Alifa Moslem Shopping Center berada pada kategori tinggi. Karyawan sering memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela serta terbuka dalam menerima ide-ide atau saran-saran dari orang lain yang dianggap baik dan seringkali melampaui standar dalam bekerja. Karyawan

juga merasa sadar dan peduli terhadap masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber-sumber daya. Sebagian karyawan telah melakukan berbagai cara demi penyelesaian tugas yang lebih baik namun masih terdapat beberapa karyawan yang masih kurang berusaha untuk mencari gagasan-gagasan baru dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya . Secara umum karyawan dapat berperan sebagai rekan kerja yang baik, hal ini mencerminkan kemampuan *interpersonal* yang baik pula. Karyawan selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sebagian besar karyawan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan namun, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang pemahaman terhadap pekerjaannya. Karyawan juga merasa mampu memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri dan telah menggunakan waktu secara efektif serta memiliki tingkat kehadiran yang baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Alifa Moslems Shopping Center menunjukkan tingkat korelasi sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan kurang memenuhi kebutuhan berafiliasi, untuk dapat membangun rasa saling percaya antar karyawan sehingga satu sama lain dapat saling membantu dalam urusan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan berbagai macam kegiatan yang dapat mempererat hubungan kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya seperti: melakukan rekreasi, olahraga bersama, *coffee morning* dan lain-lain.
2. Secara umum karyawan berusaha untuk memenuhi kebutuhan prestasi, namun masih terdapat karyawan yang merasa kurang mampu melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan tidak memiliki semangat untuk unggul dalam setiap kesempatan. Adanya hal ini harus diantisipasi oleh perusahaan dengan memberikan pengertian bahwa tiap-tiap karyawan memiliki kontribusi yang sangat penting bagi perusahaan, sehingga dengan hal ini karyawan akan merasa menjadi sebuah bagian penting yang begitu dihargai. Hal ini dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dan membangkitkan semangat untuk bekerja lebih baik. Dalam hal ini, perusahaan dapat melakukan pemberian tugas-tugas atau pekerjaan yang dianggap lebih menantang bagi karyawan, pemberian sistem kompensasi yang baik dan pemberian *reward and punishment* bagi karyawan yang mampu memenuhi target dan waktu penyelesaian pekerjaan

dapat berupa pujian atau insentif. Hal ini dapat memicu karyawan agar bersemangat untuk bekerja dalam upaya pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.

3. Sebagian karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya kurang sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, hal ini menyebabkan sebagian karyawan kurang pemahaman terhadap pekerjaannya. Adanya kekurangpahaman tentang pekerjaan ini akan menghambat pencapaian unjuk kerja yang maksimal dari karyawan. Adanya kekurangpahaman tentang pekerjaan oleh karyawan bisa disebabkan karena perbedaan tingkat pendidikan, kesalahan dalam membaca pesan (bahasa yang digunakan), unsur subjektivitas dan lain-lain. Dalam hal ini, perusahaan dapat melakukan suatu pemberian informasi yang jelas tentang suatu pekerjaan. Dengan adanya suatu informasi yang jelas tentang suatu pekerjaan, akan memudahkan karyawan dalam memahami setiap pekerjaan yang dilakukannya dan dalam pelaksanaan pekerjaan, rekan kerja yang mempunyai pemahaman yang baik harus membantu dan membimbing langsung rekan yang kurang dapat memahami tersebut
4. Secara umum masih terdapat karyawan yang tidak kreatif dan imajinatif, hendaknya para karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas diri dalam upaya pencapaian produktivitas kerja melalui peningkatan kreativitas, imajinasi dan inovatif dalam bekerja serta efektivitas dan efisiensi demi pencapaian unjuk kerja yang maksimal. Dalam hal ini, perusahaan dapat melakukan berbagai program pendidikan, pelatihan kepemimpinan maupun

pengembangan karyawan yang nantinya akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam cara berpikir dan bertindak dalam bekerja.

5. Secara umum masih terdapat karyawan yang kurang dapat dapat menggunakan waktu secara efektif dan memiliki tingkat kehadiran yang kurang baik. Untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang kedisiplinan ini, kepala bagian dan pihak pimpinan harus dapat menjadi teladan bagi karyawan yang lain, selain hal tersebut perusahaan dapat memberikan sanksi secara bertahap kepada karyawan yang terlambat dan absen melalui teguran dan pemberian surat peringatan.

