

BAB V

KESIMPULAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Departemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi (Rendalprod) PT Pindad (Persero) berkaitan sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai, didapat beberapa kesimpulan seperti dibawah ini:

1. Secara umum gambaran tingkat motivasi kerja pada Departemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi (Rendalprod) yang dilihat dari tanggapan terhadap kebutuhan akan eksistensi diri (*Existency Needs*), kebutuhan akan hubungan sosial (*Relatness Needs*), dan kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*) dinilai baik dan tinggi yang dibuktikan dari tinjauan pada daerah kontinum. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai Departemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi (Rendalprod) sudah baik. Beberapa indikator yang perlu dibanggakan dan dipertahankan dalam mencerminkan dimensi-dimensi di atas adalah tingkat kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan terhadap pegawai sesuai dengan kontribusi kerja, tingkat solidaritas pegawai yang diwujudkan dengan kerelaan untuk menyisihkan sebagian dari pendapatan bagi rekan mereka yang sakit, dan pola komunikasi yang baik antara atasan dan sesama pegawai sebagai wujud keinginan untuk didengar dan difahami.

2. Gambaran tingkat produktivitas kerja pegawai Departemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi (Rendalprod) menunjukkan bahwa tingkat produktivitas pegawai yang dilihat dari dimensi perbaikan terus menerus, efektivitas, efisiensi, kreatif –inovatif, kerja sama, kecintaan terhadap pekerjaan, tingkat pengetahuan akan pekerjaan, dan disiplin dipersepsikan secara positif yang dibuktikan dengan melihat daerah kontinum yang menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan tinggi. Beberapa indikator yang patut untuk diapresiasi dan dipertahankan adalah pada indikator yang menunjukkan kemauan para pegawai untuk melakukan rencana dan perbaikan kerja, tingkat pengetahuan pegawai akan pekerjaan, kerja sama yang telah diterapkan pegawai, kemampuan untuk menggunakan waktu secara baik, sikap tanggung jawab-semangat dalam menjalankan pekerjaan dan sikap komitmen pegawai terhadap aturan. Beberapa indikator yang perlu diperhatikan dan diperbaiki baik oleh pegawai ataupun perusahaan karena memiliki persentase yang lebih kecil dibandingkan indikator lainnya meliputi indikator akan kesiapan menghadapi perubahan (63,75%), kemampuan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan (66,25%), dan kesadaran untuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan ketika datang dan kepulangan pegawai.(67,5%)
3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Departemen Pengendalian dan Perencanaan Produksi (Rendalprod) sebesar 0,705 yang bila diprosentasekan tingkat kontribusi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah

sebesar 49.6%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat meliputi tingkat pendidikan, keterampilan, manajemen perusahaan, hubungan industri pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti 2001:71).

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian berkaitan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada Departemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi (Rendalprod) PT. Pindad (Persero), maka penyusun memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Departemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi ke depan.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Departemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi (Rendalprod) dapat dikatakan baik, namun ada beberapa hal yang perlu untuk diperhatikan dan diperbaiki sebagai upaya memaksimalkan motivasi yang dimiliki pegawai. Indikator yang dirasa masih perlu perbaikan adalah menyangkut keamanan dalam pekerjaan sehingga perusahaan perlu untuk meningkatkan keselamatan kerja pegawai dengan dengan senantiasa melakukan peninjauan keselamatan kerja secara rutin sebelum dan sesudah bekerja, penyediaan asuransi kerja, dan sarana pendukung keselamatan kerja lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang diisyaratkan oleh UU no 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi mesin, peralatan, landasan

tempat kerja dan lingkungan kerja yang semua itu dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Indikator lainnya yang terlihat dari penjelasan hasil penelitian adalah masih kurangnya penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan pegawai, sehingga perusahaan perlu untuk segera melakukan evaluasi berkaitan dengan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi seperti dengan memberikan bonus, kenaikan gaji, piagam, ataupun sekecilnya berupa pujian di depan pegawai lainnya. Hal ini perlu untuk segera dilakukan oleh perusahaan mengingat bahwa salah satu tujuan utama dari adanya penghargaan terhadap pegawai menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Wibowo (2007:149) adalah memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tinggi. Indikator lainnya yang perlu untuk dilakukan perbaikan dengan segera adalah jenjang karir yang jelas dan menantang bagi pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan promosi jabatan, atau pemindahan di departemen lain dengan tanggung jawab dan status yang lebih tinggi bagi pegawai sehingga mereka merasa terpicu dalam mencapai produktivitas.

2. Hasil penelitian terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa tingkat produktivitas pegawai pun dapat dikategorikan dalam kategori tinggi, namun seperti halnya dalam motivasi kerja, ada beberapa indikator yang perlu untuk mendapat perhatian lebih oleh perusahaan dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas. Indikator-indikator itu meliputi meliputi indikator akan kesiapan menghadapi perubahan, kemampuan untuk membuat rencana kerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan, dan

kesadaran untuk disiplin waktu ketika datang dan pulang bekerja. Untuk kesiapan dalam menghadapi perubahan dapat dilakukan dengan cara mengkomunikasikan perubahan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan konsekwensi apa yang dituntut dari perubahan itu. Bila perubahan itu berkaitan dengan kebijakan perusahaan, strategi manajemen, dan aturan, maka perubahan itu perlu disosialisasikan baik langsung melalui pendekatan personal ataupun secara tidak langsung dengan pemasangan pengumuman tentang perubahan yang dimaksud, pemberitahuan dalam apel akbar yang melibatkan pegawai dalam jumlah besar agar pegawai mengetahui perubahan itu. Bila perubahan berkaitan dengan penggunaan cara dan metode baru untuk mempermudah pekerjaan seperti penggunaan teknologi canggih maka perusahaan perlu untuk mengadakan pelatihan terlebih dahulu berkaitan bagaimana cara pengoperasian alat tersebut. Berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam membuat rencana kerja dan pemenuhan standar kerja atau target maka perusahaan perlu untuk meninjau kembali standar kerja yang telah ditetapkan dan menyesuaikan dengan kemampuan pegawai. Bila dirasakan kemampuan pegawai memang rendah, maka perusahaan perlu untuk mengadakan training-training dan kursus keterampilan singkat sehingga dapat mencapai standar kerja yang diinginkan. Adapun berkaitan dengan tingkat disiplin dalam mengatur absesnsi dan kehadiran ketika datang dan pulang secara tepat, maka perusahaan tampaknya perlu untuk menyediakan sistem absensi secara lebih modern dengan menggunakan kartu yang digesekkan sehingga tingkat kehadiran dan kepulangan dapat

terkontrol dengan baik. Mungkin saran yang diberikan penyusun tentang penyediaan alat ini cukup berat dan menambah beban perusahaan, namun bila dibandingkan dengan hasil akhir berupa penggunaan waktu yang lebih baik dan terkontrol yang berujung pada tingginya produktivitas pegawai, maka upaya penyediaan alat ini tidak akan sia-sia disamping sebagai asset kedepan bagi perusahaan. Cara lain yang dapat ditempuh adalah dengan pemberian hukuman dan sanksi yang bertahap sesuai dengan pelanggaran yang mereka buat. Sanksi ini dapat berupa teguran, surat peringatan, pemotongan gaji bahkan pemutusan hubungan kerja bila dirasa memang tidak ada cara lain yang dapat ditempuh perusahaan

3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan perbedaan antara apa yang disebutkan di awal yaitu adanya gejala penurunan produktivitas dengan kenyataan di lapangan setelah adanya penelitian, maka penyusun menyatakan bahwa data yang didapat di awal sebagai latar belakang masalah mempunyai tenggang waktu yang cukup lama yang memungkinkan adanya perbaikan sehingga menghasilkan perbedaan hasil antara sebelum dan setelah dilakukan penelitian. Selain itu masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sehingga penyusun menyarankan bagi perusahaan atau pihak lain untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai aspek lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti aspek kepemimpinan, aspek komunikasi, aspek pengawasan, dan aspek lainnya