

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Dari hasil kajian mengenai motivasi kerja karyawan yang ditinjau dari motivasi kerja yang lebih dominan dimiliki karyawan adalah motivasi external, meliputi:
 - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
 - d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Untuk dimensi motivasi internal yang dirasa masih lemah dimiliki karyawan, yakni: memiliki tujuan yang jelas dan menantang, selalu berusaha mengungguli orang lain serta mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Sementara untuk parameter: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, mengharapkan umpan balik atas hasil pekerjaan dan memiliki rasa senang dalam bekerja, telah ditunjukkan dengan baik.

2. Dari hasil kajian mengenai dimensi Kedisiplinan kerja karyawan , yaitu kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang dikantor tepat pada waktunya. Dengan datang kekantor tepat pada waktunya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.
3. Dari hasil kajian mengenai faktor-faktor yang menghambat atau menjadi tantangan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, meliputi dua hal :
 - a) Seleksi awal yang kurang baik

Seleksi merupakan proses memilih dan menentukan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga apabila pelaksanaan awal yang kurang

baik menyebabkan : tingkat pendidikan karyawan, sikap kerja karyawan, kemampuan fisik karyawan yang kurang optimal.

b) Training yang kurang memadai

Oleh karena itu training yang dirasa belum optimal dilakukan perusahaan maka menyebabkan hambatan :

a) Motivasi karyawan dalam hal belajar untuk berkembang belum rata.

b) Belum adanya training motivasi untuk karyawan.

4. Dari hasil analisis motivasi dan kedisiplinan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, ada beberapa hal yang dapat dijadikan pemikiran bagi perusahaan untuk menentukan strategi pengembangan motivasi dan kedisiplinan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya :

a) Dalam hal menentukan strategi pengembangan motivasi kerja perusahaan perlu memahami motivasi individu karyawan melalui dua dimensi motivasi kerja yakni motivasi internal dan eksternal, serta mengarahkan pada upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

b) Dalam produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

c) Perlu adanya training pengetahuan bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja mereka, hal ini dilakukan untuk menambah pengetahuan karyawan sehingga walaupun tingkat pendidikan karyawan lemah, karyawan mendapatkan pengetahuan dari perusahaan. Pengetahuan yang diberikan dapat diarahkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

d) Gagasan Gantt terkait peningkatan produktivitas kerja dapat dijadikan pertimbangan penentuan kebijakan bagi perusahaan dalam upaya

menumbuhkan motivasi dan disiplin kerja agar tujuan dalam peningkatan produktivitas kerja tercapai.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari kesimpulan hasil kajian di atas, berikut ini disampaikan beberapa rekomendasi untuk manajemen perusahaan :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja, perusahaan harus memahami motivasi individu karyawan baik dari aspek internal maupun external dengan cara pendekatan langsung masing-masing individu ataupun pelaksanaan training.
2. Produktivitas kerja karyawan pada dimensi kualitas kerja masih lemah, sehingga pemberian pemahaman tentang maksud pengawasan/controlling perlu dilaksanakan manajemen untuk meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dengan tegur sapa, memberikan perhatian, pujian dan kegiatan bersama karyawan.
4. Setelah mengetahui kondisi yang terjadi bahwa penurunan produktivitas selain faktor dari dalam perusahaan juga terpengaruh dari luar perusahaan yakni mulai bertumbuhnya competitor-compotitor baru. Sehingga dengan persaingan bisnis yang semakin ketat antar perusahaan, perlu direspon dengan peningkatan motivasi individu karyawan. Kebijakan pemberian insentif/bonus dapat dijadikan pertimbangan perusahaan untuk memacu karyawan agar lebih semangat dan produktif. Pemberian insentif/bonus dapat disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dan target yang ditetapkan.