

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa :

1. Dengan melihat karakteristik jawaban responden mengenai motivasi berprestasi karyawan tetap, dimana jawaban responden dikategorikan “positif”, yaitu mayoritas jawaban bernilai/mempunyai skor 3, 4 dan 5. Artinya bahwa motivasi berprestasi karyawan tetap sudah cukup baik. Persentase yang paling tinggi sebesar 81,25% yaitu pada pernyataan “Bekerja keras untuk mencapai kemajuan perusahaan”. Hal ini menunjukkan rasa loyalitas yang lebih tinggi yang dimiliki oleh karyawan tetap. Namun demikian, masih ada beberapa kelemahan yang perlu ditingkatkan terutama mengenai hubungan antar pegawai yang kurang baik, dimana ketika adanya ajakan dari rekan kerja untuk bekerja dengan cara teman kerjanya tersebut, namun karyawan tersebut kurang menanggapi dan lebih percaya kepada kemampuan sendiri. Padahal ajakan tersebut cukup positif karena akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, karyawan tetap kurang memberikan ide atau gagasan yang untuk kemajuan instansi. Karyawan dalam hal ini kurang rasa memiliki terhadap organisasi. Kelemahan lainnya yaitu karyawan kurang dapat menyisihkan sebagian waktu untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan kerja.

2. Sama halnya dengan karyawan tetap, motivasi berprestasi karyawan kontrak juga ditanggapi “positif”, oleh responden yaitu mayoritas jawaban bernilai/mempunyai skor 3, 4 dan 5. Artinya bahwa motivasi berprestasi karyawan kontrak secara umum sudah cukup baik. Dalam persentase karyawan kontrak menunjukkan sebesar 85% pada pernyataan mengenai ide-ide yang diterima oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan motivasi karyawan kontrak untuk lebih diakui keberadaannya oleh perusahaan, hal ini juga didasari oleh harapan untuk bisa menjadi karyawan tetap. Sehingga dengan menyumbangkan ide-idenya, karyawan kontrak berharap perusahaan akan mempertimbangkan untuk mengangkat mereka menjadi karyawan tetap. Namun demikian, masih ada beberapa kelemahan yang perlu ditingkatkan terutama mengenai adanya keharusan pemberian imbalan oleh perusahaan ketika adanya penambahan jam kerja. Di satu sisi, hal tersebut cukup positif, karena memperlihatkan bahwa karyawan kontrak cukup kritis terhadap permasalahan yang dihadapi. Namun di sisi lain, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan kontrak lebih menonjolkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan adanya kemauan untuk memajukan perusahaan. Meskipun begitu, karyawan kontrak cukup positif didalam memberikan ide-ide atau gagasan demi kemajuan perusahaan serta dapat menyisihkan sebagian waktu untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan kerja. Hal ini dimaklumi karena dengan adanya sikap yang selalu menonjolkan kemampuan dan keterampilan serta ide yang dimilikinya, maka perusahaan dapat mengetahui prestasi kerja

karyawan tersebut, dan tentunya harapan untuk diangkat menjadi karyawan tetap cukup terbuka lebar.

3. Hasil analisis statistik uji beda *Mann Whitney* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi berprestasi karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Prestasi yang ditonjolkan oleh karyawan tetap lebih ke arah bagaimana meningkatkan kinerja untuk mencari prestasi guna mendapatkan posisi dan jabatan yang lebih tinggi serta adanya peningkatan status dan kesejahteraan. Sedangkan untuk karyawan kontrak lebih mengarah kepada motivasi pengembangan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja serta unjuk kemampuan untuk dinilai oleh pimpinan/perusahaan sehingga ada harapan untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka Peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih selektif didalam mencari/menyeleksi karyawan yang dipromosikan (tetap maupun kontrak) berdasarkan kinerja serta prestasi yang diperlihatkannya, tidak hanya berdasarkan masa kerja karyawan tersebut.
2. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang khusus kepada karyawan tetap maupun kontrak yang berprestasi dengan memberikan kesempatan pengembangan kemampuan melalui program *training & development*

sehingga hal ini dapat membantu pengembangan karier karyawan tersebut di perusahaan.

3. Untuk semakin memotivasi karyawan tetap sebaiknya perusahaan menumbuhkan rasa loyalitas karyawan tetap, dan rasa ikut memiliki sehingga kinerja karyawan tetap akan semakin meningkat. Untuk terus meningkatkan motivasi kerja pada karyawan tetap, perusahaan sebaiknya selalu melakukan *rewards and recognition* pada setiap prestasi yang dilakukan karyawan tetap, contohnya dengan memberikan penghargaan/*achievement award* bagi karyawan tetap yang berprestasi, memberikan bonus-bonus, ataupun sekedar memberi ucapan selamat atas prestasi yang diraih melalui *email*, surat, dan bertatap muka langsung.
4. Perusahaan sebaiknya terus mendorong motivasi-motivasi karyawan kontrak untuk terus meningkatkan kinerjanya, dengan memberi kesempatan lebih banyak kepada karyawan kontrak pada setiap pekerjaan. Dengan mengikutsertakan karyawan kontrak, dan tidak membedakan perlakuan antara karyawan kontrak dan tetap, akan mendorong motivasi kerja karyawan kontrak untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi PT.X.
5. Perusahaan sebaiknya mengadakan acara atau program secara rutin untuk mempererat hubungan antar karyawan, baik antara sesama karyawan tetap, antara sesama karyawan kontrak, dan hubungan antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Hubungan yang baik antar karyawan, akan menimbulkan rasa kekeluargaan dan rasa memiliki.