

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan:

1. Terdapat empat area masalah kepegawaian yang dipersepsi signifikan oleh para pegawai level operator di PT."X" Cimahi. Empat area tersebut adalah area *Low Motivation* (75,4%), area *Inadequate Control, Poor Training*, (64,9%) dan area *Innapropriate Management Philosophy* (61,4%).
2. Pada area masalah *Low Motivation* terdapat 75,4% responden yang mempersepsikan area masalah tersebut signifikan (tabel 4.11), yang berarti terdapat hambatan dalam area motivasi kerja.
3. Pada area masalah *Inadequate Control* terdapat 64,9% responden yang menganggap area tersebut signifikan, sementara 35,1% lainnya tidak menganggap area masalah tersebut signifikan (tabel 4.9).
4. Untuk area masalah *Poor Training*, ditemukan 64,9% responden menganggap area masalah tersebut signifikan, sementara 35,1% lainnya menganggap area masalah tersebut tidak signifikan (tabel 4.10).
5. Untuk area masalah *Innapropriate Management Philosophy*, didapatkan hasil bahwa 61,4% responden menganggap area masalah tersebut signifikan, sementara 38,6% lainnya tidak beranggapan demikian (tabel 4.13).
6. Keempat area masalah ini saling berkaitan satu sama lain dan sulit dipisahkan, dimana munculnya masalah-masalah ini akan berdampak pada

kinerja pegawai. Adanya persepsi para pegawai level operator mengenai pihak manajemen yang kurang menghargai pribadi dan hasil kerja mereka membuat para pegawai merasa kurang penting dan kurang dilibatkan dalam perusahaan. Selain itu kurangnya pelatihan kerja menyebabkan kemampuan kerja dan pengetahuan pegawai yang terbatas dan kurang mampu memenuhi tuntutan perusahaan. Karena kurangnya kemampuan bekerja, pegawai level operator mempersepsi bahwa pihak manajemen kurang adil dalam menentukan kebijakan mengenai sanksi dan imbalan. Pada akhirnya semua ketidakpuasan tersebut mengarah pada rendahnya motivasi kerja dan termanifestasi dalam perilaku yang melanggar kebijakan dan peraturan perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

5.2.1. Saran Teoretis

1. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan untuk memperkaya khasanah ilmu psikologi khususnya bidang psikologi Industri dan organisasi dengan melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada pegawai dengan cakupan level pekerjaan yang lebih menyeluruh.

5.2.2. Saran Praktis

1. Diharapkan setelah mengetahui area-area masalah kepegawaian terutama empat area masalah kepegawaian utama, pihak manajemen PT. "X"

terutama departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat melakukan menindaklanjuti masalah yang terjadi.

2. Agar pihak manajemen lebih memperhatikan cara memperlakukan dan memberlakukan sistem imbalan serta peraturan perusahaan yang telah berjalan selama ini
3. Selain itu, data-data yang diperoleh dapat digunakan sebagai rujukan dalam merancang sejumlah *training* secara berkala mengenai pelaksanaan kerja yang efektif agar pegawai memiliki keahlian lebih untuk memenuhi tuntutan perusahaan.
4. Dengan diberikannya pelatihan maka diharapkan adanya peningkatan keahlian dan kinerja pegawai level operator sehingga memungkinkan pihak manajemen untuk memberikan penghargaan lebih pada pegawai tersebut.
5. Pemberian *Achievement Motivation Training* sebagai salah satu alternatif solusi bagi area masalah *Low Motivation*.