

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan:

1. Terdapat tiga area masalah karyawan yang dipersepsi signifikan oleh para pegawai level Staff di PT. "X" Bandung. Tiga area tersebut adalah
 - area masalah *Low Motivation*, sebanyak 70% responden yang mempersepsikan area masalah tersebut signifikan dalam **tabel 4.7**, yang berarti terdapat hambatan dalam area motivasi kerja.
 - area masalah *Poor Training*, terdapat 70% responden yang menganggap area tersebut signifikan, sementara 30% lainnya tidak menganggap area masalah tersebut signifikan lihat **tabel 4.9**.
 - area masalah *Unfair Rewards*, ditemukan 60% responden menganggap area masalah tersebut signifikan, sementara 40% lainnya menganggap area masalah tersebut tidak signifikan lihat **tabel 4.16**.
2. Untuk area yang tidak signifikan adalah *Innapropriate Management Philosophy, Poor Team Work, Inadequate Control, Unclear Aims, Low Creativity, Inadequate Recruitment & Selection, Lack of Succesion Planning and Management Development, Personal Stagnation* dan *Confused Organizational Structure*.
3. Ketiga area masalah ini saling berkaitan satu sama lain dan sulit dipisahkan, munculnya masalah-masalah ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan, karyawan mengalami *low motivation*

untuk menampilkan perilaku terbaik, hal ini berkaitan dengan kurangnya pihak perusahaan untuk memberikan upaya-upaya pengembangan diri karyawan melalui *training*, baik *intern* maupun *extern*. pihak perusahaan masih kurang optimal dalam memfasilitasi karyawan, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang menunjang peningkatan unjuk kerja, selain itu, karyawan mempersepsi pihak perusahaan masih kurang terbuka dalam menerapkan sistem penghargaan yang layak diterima karyawan berdasarkan kinerjanya.

5.2. Saran

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

5.2.1. Saran Teoretis

Hasil dari penelitian ini, setelah menemukan area masalah sebaiknya diakitkan dengan variabel lain, sehingga terlihat dampak dari *blockage* terhadap terjadinya hambatan dalam motivasi kerja.

5.2.2. Saran Praktis

1. Setelah mengetahui area-area masalah karyawan terutama tiga area masalah yang utama, pihak manajemen PT. "X" dalam hal ini departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menindaklanjuti masalah yang terjadi.
2. Pihak manajemen lebih memperhatikan kesejahteraan dalam hal sistem imbalan.

3. Selain itu, data yang diperoleh dapat digunakan sebagai rujukan dalam memberikan sejumlah *training* mengenai cara memotivasi karyawan dalam bekerja agar dapat bekerja lebih efektif, misalnya pemberian *Achievement Motivation Training*