

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai motivasi kerja operator departemen *Weaving* PT. “X” Kota Bandung sebagai berikut:

1. Sebagian besar operator departemen *Weaving* PT. “X” Kota Bandung memiliki motivasi kerja yang rendah dan sisanya yaitu sebagian kecil memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.
2. Komponen *Motivational Force* (MF) yang menimbulkan tingkat motivasi kerja rendah pada sebagian besar operator departemen *Weaving* PT. “X” Kota Bandung adalah komponen *instrumentality* yang rendah yaitu keyakinan yang rendah bahwa tingkat *performance* akan diikuti oleh perolehan ganjaran (*reward*) yang sesuai.
3. Tingkat *instrumentality* yang rendah ini disebabkan tidak adanya bonus dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja yang mereka berikan, imbalan yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak adanya kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan.
4. Komponen *valence* yang paling diinginkan adalah dipertahankan sebagai karyawan tetap, memperoleh dukungan dari rekan kerja, bonus atas prestasi kerja

yang baik, memperoleh dukungan dari atasan, penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi, memperoleh pengakuan, penilaian kerja yang tinggi dan pujian atas hasil kerja yang baik dari atasan.

5. Fasilitas yang diberikan perusahaan seperti seragam kerja, pengobatan gratis, Tunjangan Hari Raya (THR), fasilitas antar jemput, memberikan jatah cuti, uang makan, asuransi kesehatan untuk keluarga maupun karyawan, tunjangan pensiun, kondisi mesin yang baik, kondisi perusahaan yang kondusif dan dana rekreasi termasuk faktor *valence* yang diinginkan dan sudah dapat diperoleh.
6. Komponen *expectancy* yang diyakini kuat bahwa tingkat *effort* yang dapat diberikan oleh operator departemen *Weaving* PT. "X" Kota Bandung ini adalah berkonsentrasi, berusaha lebih keras dalam bekerja, mampu memberikan usaha yang optimal, mampu menangani masalah yang dihadapi dalam bekerja, mampu menekan cacat produksi yang dihasilkan dan tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diajukan beberapa saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membaca penelitian ini:

5.2.1. Saran Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk memperkaya khasanah ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi dengan

melakukan penelitian lain mengenai tingkat motivasi kerja pada level hirarki yang berbeda.

5.2.2. Saran Praktis

1. Bagi pihak perusahaan.
 - Disarankan untuk meninjau kembali sistem yang diberlakukan dalam menentukan promosi jabatan bagi para operator, misalnya: kenaikan jabatan ditinjau dari prestasi kerja yang diperoleh.
 - Perlu adanya penyesuaian imbalan yang proporsional dengan berusaha untuk lebih meningkatkan lagi pemberian imbalan terhadap karyawannya, hal ini dimaksudkan untuk memelihara semangat kerja para operator.
 - Disarankan untuk meninjau kembali sistem penghargaan yang diberikan, misalnya: pemberian bonus atau promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi.
 - Disarankan untuk dapat mempertahankan fasilitas-fasilitas yang telah disediakan perusahaan untuk para karyawannya dan mampu meningkatkannya lagi, karena hal ini dapat memelihara semangat kerja mereka.
2. Bagi para operator departemen *Weaving* PT. “X” Kota Bandung.
 - Disarankan untuk selalu dapat mengerahkan usaha yang optimal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerjanya.