

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian pada PT Surya Mulia Adikriya (PT SMA), maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Karyawan PT SMA, secara umum, memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat penulis simpulkan berdasarkan jawaban kuesioner yang diajukan pada karyawan PT SMA, dimana sebanyak 12 pernyataan mendapat jawaban mayoritas 'Setuju' (dari 18 pernyataan yang diajukan). Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kinerja ini merupakan pernyataan yang memuat tentang prestasi, sikap, dan perilaku yang merupakan ciri-ciri dari karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Maka karyawan yang setuju dengan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kinerja artinya mereka memiliki kinerja yang baik.
2. Secara umum, karyawan PT SMA hanya memiliki motivasi yang biasa-biasa saja terhadap pekerjaannya. Hal ini penulis simpulkan berdasarkan jawaban mayoritas kuesioner yang diajukan pada karyawan PT SMA, dimana karyawan mayoritas menjawab 'Netral' untuk 10 pernyataan dari 17 pernyataan yang diajukan.

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner motivasi ini merupakan aspek-aspek yang biasanya akan menimbulkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jika karyawan menjawab 'Netral' atas pernyataan tersebut, maka artinya perusahaan memenuhi hanya sebagian dari aspek-aspek yang akan menimbulkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan hanya terpenuhi sebagian aspek-aspek tersebut menyebabkan motivasi kerja karyawan PT SMA biasa-biasa saja. Motivasi yang biasa-biasa saja ini bukan disebabkan oleh kekurangan perusahaan, tapi merupakan ketidakcocokan, ketidakpuasan, dan ketidaknyamanan karyawan terhadap perusahaan. Jadi hal ini lebih menekankan pada sisi pribadi karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan uji korelasi Pearson yang menggunakan $\alpha = 0,05$ diperoleh hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,575. Dengan hasil signifikansi korelasi Pearson adalah $0,575 > 0,05$, berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima. Maka itu berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil koefisien korelasi tersebut dapat dihitung koefisien determinasi (R) yaitu sebesar 0,331 atau 33,1%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah rendah / lemah dan tanda positif menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja mereka.

Jadi hipotesis yang penulis ajukan yaitu: Motivasi kerja tidak berperan dalam peningkatan atau perbaikan kinerja karyawan.

Motivasi biasanya akan meningkatkan kinerja, namun pada PT SMA ini ternyata motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawannya. Menurut penulis, hal ini mungkin dapat disebabkan oleh beberapa hal berikut:

1. Prinsip perusahaan yaitu *just-in time* yang akan menyebabkan produksi harus dilakukan tepat dengan waktu pemesanan. Hal ini juga ‘memaksa’ karyawan untuk memiliki kinerja yang baik agar mampu mengejar tenggat waktu produksi supaya pesanan bisa diserahkan pada pelanggan tepat waktu.
2. Kontrol dan pengawasan yang baik pada karyawan, sehingga mereka tetap melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Dari perhitungan koefisien determinasi (R) menjelaskan bahwa motivasi kerja hanya mempengaruhi sebagian kecil dari kinerja karyawan yaitu hanya sebesar 33,1%, sehingga terdapat 66,9% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah prinsip perusahaan yaitu *just-in time*, kontrol dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, evaluasi kinerja karyawan secara berkala, atau bisa juga dari faktor lain dari karyawannya sendiri. Faktor-faktor lain dari karyawan itu sendiri misalnya kebutuhan hidup yang membuat mereka harus bekerja walaupun tanpa memiliki motivasi atau juga bisa karena minimnya tingkat pendidikan, pengetahuan, dan lain-lain yang membuat mereka mudah untuk ‘dikendalikan’.

5.2 Saran

Setelah mengadakan penelitian, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dan masukan bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

- Bagi Perusahaan
 1. Walaupun dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak banyak mempengaruhi kinerja karyawan, namun sebaiknya perusahaan tetap harus memperhatikan tentang motivasi kerja karyawannya. Hal ini diperlukan karena pada hakikatnya tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:
 - a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
 - b. Meningkatkan gairah dan semangat bekerja
 - c. Meningkatkan prestasi kerja
 - d. Meningkatkan rasa tanggung jawab
 - e. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
 - f. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka pemberian motivasi kerja adalah agar karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila para karyawan tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Untuk itu perlu dilakukan pemeliharaan gairah kerja

para karyawan dengan memberikan motivasi yang tepat pada mereka, sehingga pada mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan. Dengan pemberian motivasi yang tepat diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

2. Pelatihan karyawan yang dilakukan untuk memahami bidang tugasnya, menambah pengetahuan, dan juga membantu mereka mengikuti perkembangan produksi sangat diperlukan untuk dilakukan secara berkala. Dengan begitu maka karyawan akan memiliki pengetahuan yang bagus, pemahaman atas tugasnya, dan juga berkembang sesuai perkembangan jaman tentang kegiatan produksi sehingga mereka dapat diandalkan sebagai faktor penunjang kemajuan perusahaan.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu melakukan semacam “penghargaan” atas apa yang telah dilakukan karyawan. Hal ini dapat berupa bonus, kenaikan gaji, atau juga hanya sekedar pujian atas keberhasilan yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Terdapat beberapa faktor yang akan meningkatkan kinerja seperti pendidikan, sistem organisasi formal, sistem organisasi informal, dan tipe kepemimpinan. Dengan memperhatikan bahwa motivasi tidak terlalu mempengaruhi kinerja

karyawan, maka perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor di atas untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

- **Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini hanya dilakukan melalui kuesioner yang diisi sendiri oleh karyawan sendiri sehingga mereka memiliki kemungkinan tidak menjawab sesuai dengan yang sebenarnya. Untuk penelitian selanjutnya penelitian sebaiknya juga dilakukan dengan menilai karyawan dari kacamata pengawas atau penilai karyawan. Penelitian ini juga sebaiknya dilakukan dalam jangka waktu yang agak panjang agar bisa dilakukan pengamatan dengan lebih seksama.

5.3 Kelemahan Penelitian

Penelitian ini dilakukan menurut pandangan karyawan, sehingga penelitian ini menjadi kurang objektif. Hal ini terjadi karena keterbatasan waktu dan keterampilan penulis sendiri dalam membuat suatu hasil yang memuaskan.