

BAB 5**SIMPULAN DAN SARAN****5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pemeriksaan operasional atas pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. X, penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Program kesejahteraan karyawan PT. X dirasakan karyawannya sudah cukup memadai. Selain adanya prosedur tertulis mengenai pelaksanaan program kesejahteraan karyawan, program kesejahteraan karyawan yang dilaksanakan PT. X cukup lengkap. Dengan ini, karyawan merasa puas akan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan. Hal ini mengakibatkan tingkat *turnover* karyawan yang rendah.
2. Program kesejahteraan karyawan yang disediakan PT. X adalah sebagai berikut:
 - a. Perusahaan menyediakan kredit bagi karyawannya berupa:
 - Kredit pengambilan hasil barang jadi perusahaan yang disediakan di *showroom*
 - Kredit pinjaman uang melalui koperasi karyawan dengan maksimum tabungan Rp 600 000 dan maksimum pinjaman Rp 300 000.
 - b. Perusahaan juga melindungi karyawannya melalui program asuransi:
 - Jamsostek: yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua

- *Hardlent*: Berupa jaminan pelayanan kesehatan untuk karyawan, dan keluarganya.
 - c. Jenis pajak yang harus dibayar karyawan tidak ada, karena perusahaan masih menanggung pembayaran pajak penghasilan.
 - d. Fasilitas antar jemput karyawan yang disediakan oleh perusahaan mulai dari hari Senin sampai Jumat, yang dilakukan pada pagi dan sore hari.
 - e. Program rekreasi.
3. Setiap enam bulan sekali pihak manajemen perusahaan mengadakan evaluasi tentang program kesejahteraan karyawan, yang dilaksanakan oleh Manajer Personalia & Umum. Pengevaluasian dilakukan dengan cara melakukan pengamatan atas kinerja karyawan dalam satu periode, memeriksa laporan *turnover* karyawan, dan memeriksa laporan absensi karyawan selama satu periode atau enam bulan. Apabila ada penyimpangan-penyimpangan seperti kenaikan tingkat perputaran karyawan, kenaikan tingkat absensi karyawan, penurunan kinerja karyawan maka Manajer Personalia & Umum akan memberikan pengarahannya serta saran-saran ke bagiannya masing-masing. Dalam hal ini Manajer Personalia & Umum beserta Direktur dan manajer-manajer lainnya melakukan pendekatan persuasif, yaitu berusaha memecahkan masalah dan mencari jalan keluar secara bersama-sama. Hal ini akan dibahas dalam rapat yang diadakan setiap sebulan sekali. Setelah diperoleh hasil evaluasi mengenai pelaksanaan program kesejahteraan karyawan pada periode sebelumnya, Manajer Personalia & Umum dan Direktur bersama-sama menentukan kemungkinan perubahan atas program kesejahteraan karyawan yang dinilai

tidak efektif. Apabila diperlukan program kesejahteraan karyawan lain yang dinilai cukup efektif dilaksanakan.

Kelemahan-kelemahan pada PT. X adalah sebagai berikut:

- a. Pihak manajemen perusahaan tidak memiliki standar tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang jelas sehingga pihak manajemen perusahaan merasa kesulitan saat melakukan evaluasi program kesejahteraan karyawan di PT.X.
 - b. Kurangnya *job rotation* dapat menciptakan kejenuhan bagi karyawan PT. X.
4. Tujuan dari pemeriksaan operasional atas pelaksanaan program kesejahteraan karyawan adalah mengevaluasi pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang dilakukan PT. X untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, mengidentifikasi kelemahan-kelemahan yang ada pada pelaksanaan program kesejahteraan karyawan, faktor-faktor penyebab serta dampaknya pada motivasi kerja karyawan PT. X, dan juga untuk memberikan saran dan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak manajemen PT. X agar pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif.

Tingkat motivasi karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dapat terlihat dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dilaksanakan dengan baik.

5. Untuk mengetahui hubungan antara variabel pemeriksaan operasional atas pelaksanaan program kesejahteraan karyawan (x) dan variabel motivasi kerja karyawan (y), penulis menggunakan koefisien korelasi Pearson seperti yang diuraikan di bab 4. Dari 35 responden yang diolah penulis, diperoleh koefisien korelasi r sebesar $+0.919$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan

searah dan berpengaruh sangat kuat antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja karyawan. Dengan semakin meningkatnya pelaksanaan program kesejahteraan karyawan maka semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini 84.5 % motivasi kerja karyawan PT. X dipengaruhi oleh pelaksanaan program kesejahteraan karyawan, sedangkan sisanya sebesar 15.5 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lainnya.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang diberikan penulis untuk dijadikan pertimbangan oleh pihak manajemen PT. X guna meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Pihak manajemen perusahaan menentukan standar tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang jelas sehingga pihak manajemen perusahaan tidak merasa kesulitan saat melakukan evaluasi program kesejahteraan karyawan di PT. X.
- b. Adanya *job rotation* di bagian yang mungkin untuk diterapkan *job rotation* sehingga menghindari kejenuhan bagi karyawan yang bekerja.
- c. Apabila memungkinkan baik dalam baik dari segi biaya maupun dari segi pelaksanaannya, perusahaan sebaiknya meningkatkan faktor-faktor yang merangsang dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan, maka diharapkan prestasi kerjanya meningkat. Hal ini sangat mempengaruhi kelancaran jalannya perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Demikian kesimpulan dan saran-saran yang dapat penulis sajikan. Semoga dengan adanya hasil penelitian ini; dapat berguna bagi penulis, pihak personalia perusahaan, dan pihak pembaca lain.