

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh beberapa kesimpulan:

- 1) Terdapat sepuluh area masalah kepegawaian yang dipersepsikan signifikan mengalami masalah oleh karyawan pada Divisi Struktur perusahaan "X" Jakarta. Sepuluh area tersebut antara lain *Unfair Rewards, Low Motivation, Inadequate Control, Confused Organizational Structure, Poor Training, Low Creativity, Inappropriate Management Philosophy, Lack of Succession Planning, and Management Development, Unclear Aims*, dan *Personal Stagnation*.
- 2) Terdapat tiga area masalah kepegawaian yang dipersepsikan paling signifikan mengalami masalah oleh sebagian besar karyawan pada Divisi Struktur perusahaan "X" Jakarta. Tiga area tersebut adalah area *Unfair Rewards, Low Motivation*, dan *Inadequate Control*.
- 3) Ketiga area masalah ini saling berkaitan satu sama lain dan sulit dipisahkan, dimana munculnya masalah-masalah ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Adanya persepsi para karyawan mengenai gaji dan penghargaan yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan kontribusi mereka bagi perusahaan, hal ini menyebabkan kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan mereka tidak terpenuhi, sehingga karyawan cenderung kurang memiliki motivasi pada pekerjaan dan perusahaan. Perusahaan juga kurang memiliki kendali, kurang memiliki pelatihan yang berguna untuk

mengembangkan karyawannya, dan kurang mementingkan kesejahteraan karyawan-karyawannya dalam membuat kebijakan perusahaan, sedangkan sistem kerja yang monoton menyebabkan kurangnya kreativitas karyawan.

5.2.Saran

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

5.2.1. Saran Penelitian Lanjutan

- 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 disertai dengan wawancara yang lebih spesifik untuk dapat mengetahui penyebab terjadinya masalah di perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Wawancara yang efektif akan memungkinkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengetahui permasalahan pada perusahaan “X” secara lebih konkrit dan spesifik dengan menklarifikasi jawaban-jawaban dari kuesioner yang diisi oleh para karyawan perusahaan “X”.

5.2.2. Saran Pelaksanaan

- 1) Bagi Divisi Struktur perusahaan “X”, temuan tentang *Blockage Unfair Rewards, Low Motivation, dan Inadequate Control* dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan Divisi Struktur perusahaan “X” terutama bagaimana motivasi karyawan dapat dikembangkan melalui penataan dan

peninjauan mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan akan sistem pengupahan dan pengelolaan kendali yang efektif dan efisien.

- 2) Bagi pihak perusahaan “X” , keurutan *Blockage* dapat digunakan sebagai masukan gambaran keterkaitan permasalahan yang dimaknakan oleh karyawan sehingga dapat mengembangkan sistem yang lebih baik.