

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang rendahnya motivasi kerja di bagian produksi PT. X maka dapat ditarik kesimpulan dan saran-saran yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan produktivitas melalui tenaga kerja.

#### 6.1 Kesimpulan

1. Dari tiga dimensi yang diteliti, bahwa dimensi sistem upah memberikan prosentase jawaban responden yang tinggi yaitu 66,2%. Dimana hal ini memberikan informasi bahwa motivasi kerja karyawan rendah dikarenakan mereka belum setuju dengan sistem upah yang diberlakukan oleh perusahaan. Dengan kata lain meningkatnya motivasi kerja mereka apabila dibarengi dengan perbaikan sistem upah tersebut.
2. Karena sistem upah mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja, dan juga belum diterapkannya upah perangsang, maka dalam hal ini penulis mengusulkan sistem upah dengan metode Gantt. Dengan metode ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk lebih

berprestasi, sehingga produktivitas kerja dengan sendirinya juga akan meningkat.

3. Begitu pula untuk iklim kerja organisasi yang tidak ideal serta kepemimpinan yang kurang baik juga berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja karyawan, sehingga berakibat pada produktivitas kerja yang rendah.

Kedua dimensi tersebut adalah merupakan kebutuhan sosial dan kebutuhan akan pengakuan terhadap dirinya dari orang lain yang mana mencerminkan dari beberapa keinginan manusia yang tidak terpenuhi yang berhubungan dengan pekerjaanya. ✓

Keinginan-keinginan tersebut antara lain :

- a. Rekan kerja yang kompak.
- b. Penghargaan terhadap pekerja yang dijalankan.
- c. Pekerjaan yang berarti.
- d. Kesempatan untuk maju.
- e. Pimpinan yang mampu berprestasi.
- f. Pimpinan yang mampu untuk berkomunikasi.
- g. Pengarahan dan perintah yang wajar.

## 6.2 Saran-saran

1. Dalam mewujudkan sistem upah perangsang, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :
  - a. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan langsung di bagian produksi, sebaiknya sistem upah perangsang dilaksanakan dan metode Gantt adalah yang paling cocok.
  - b. Dengan diterapkannya sistem upah perangsang ini diperlukan waktu baku untuk setiap produk atau pekerjaan yang tepat. Dengan demikian dalam menentukan waktu baku tersebut harus benar-benar teliti dan hati-hati.
  - c. Untuk menjaga mutu produk, karyawan yang bekerja secara berlebihan, hendaknya diawasi secara ketat oleh Foreman (kepala regu), karena dengan sistem bonus atau upah perangsang ini biasanya para pekerja/karyawan mengabaikan keselamatan kerja, petunjuk dan cara kerja yang baik, karena ingin mencapai hasil kerja yang banyak.
  - d. Untuk mengukur berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai perusahaan dengan diadakannya upah perangsang ini, sebaiknya perlu dicatat

kemajuan atau masalah lain yang muncul sebagai bahan evaluasi selanjutnya.

2. Manusia melakukan pekerjaannya tidak semata-mata membutuhkan uang atau imbalan, tapi lebih dari itu bahwa kepuasan batin dan keinginan untuk berprestasi sangatlah berarti. Kondisi seperti ini juga dialami oleh bagian produksi, maka dari itu pimpinan sebagai manager harus memberikan kepada para karyawan hal-hal sebagai berikut :
- a. Perhatian yang khusus, seperti pemberian hadiah dan pujian bagi pekerja yang berprestasi, memberikan pengarahan dan nasehat, pendekatan secara pribadi dan lain sebagainya.
  - b. Kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai prosedur perusahaan.
  - c. Tanggungjawab yang luas, untuk memberikan kesempatan kepada pekerja agar bisa lebih berkembang.
  - d. Membuat program atau rencana kegiatan bersama diluar pekerjaan seperti rekreasi bersama, kegiatan-kegiatan olah raga, arisan, kegiatan rohani, dan lain-lain. Hal ini dimaksudkan

rohani, dan lain-lain. Hal ini dimaksudkan untuk membina kekompakan diantara sesama karyawan dalam suatu organisasi.

3. Untuk itu disarankan agar pemimpin-pemimpin yang langsung membawahi karyawan harus terus belajar terutama mengenai teori organisasi, dan materi-materi lain yang berkaitan dengan industri atau perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

1. Dajan Anton : PENGANTAR METODE STATISTIK JILID II, Edisi Revisi, LP 3ES, Jakarta, 1984.
2. Sujak Abi: KEPEMIMPINAN MANAJER, Pusdiklat Depdikbut, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
3. Moekidjat, Drs. : Prerencanaan Sumber Daya Manusia, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1989.
4. B. Flippo Edwin: PERSONNEL MANAGEMENT, Sixth Edition, Mc. Graw-Hill Book Company, Inc, New York, 1984.
5. Ranupandojo Heidjrachman : MANAJEMEN PERSONALIA, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
6. Ak Korman : ORGANIZATION BEHAVIOR, Prentice hall of India Privat Limited, New Delhi, 1978.
7. Satary Lily Ir, Msc. ADMINISTRASI PERUPAHAN, Teknik dan Manajemen Industri, Fakultas Teknik UNPAS, Bandung, 1987.
8. Singarimbun Masri, S. Effendi : METODA PENELITIAN SURVAI, Penerbit LP3ES, Jakarta, 1984.
9. Moekkidjat, Drs. : MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN, Cetakan II, Penerbit Alumni, Bandung, 1981.
10. Moekkidjat, Drs. : DASAR-DASAR MOTIVASI, Penerbit Sumur, Bandung, 1984.
11. Moekkidjat, Drs. : ADMINISTRASI GAJI DAN UPAH, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1992.
12. As'ad Moch, Drs. : PSIKOLOGI INDUSTRI, Edisi Revisi, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
13. Nasution S. Prof. Dr. MA : METODE RESEARCH, Edisi Revisi, Penerbit Jemmars, Bandung, 1987.
14. Saefuddin M, Drs, Ar. : Organisasi dan Manajemen Industri, Edisi pertama, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1990.
15. Sudjana, Prof. Dr.MA. Msc. : METODE STATISTIKA, Edisi 5, Penerbit Tarsito, Bandung.
16. Sutarto, Drs. : DASAR-DASAR ORGANISASI, Edisi ke 13, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1989.

## QUESTIONER TENTANG MOTIVASI KERJA

NAMA : .....

JABATAN : .....

Petunjuk : Lingkarilah angka-angka jawaban anda dari tiap pertanyaan dibawah ini. Tidak ada jawaban benar atau salah, yang benar adalah jawaban menurut pandangan atau penilaian anda sendiri.

Jawaban : 5 = SS = Setuju sekali  
 4 = S = Setuju  
 3 = RR = RAGu-ragu  
 2 = TS = Tidak Setuju  
 1 = TSS = Tidak Setuju Sekali

No. Pertanyaan-pertanyaan	SS	S	RR	TS	TSS
1. Karyawan yang bekerja dengan efisiensi tinggi dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik maka perusahaan perlu memberikan insentif.	5	4	3	2	1
2. Sistem penggajian yang diterapkan di perusahaan ini menurut saya belum baik, karena yang rajin dan yang malas kerja gajinya sama.	5	4	3	2	1
3. Saya percaya, bahwa penghargaan yang tepat dalam pekerjaan adalah gaji yang memadai dan kondisi kerja yang menyenangkan.	5	4	3	2	1
4. Saya percaya apabila perusahaan menerapkan upah perangsang dengan tepat, maka karyawan yang mangkir cenderung menurun.	5	4	3	2	1
5. Kenaikan gaji tambahan hendaknya diberikan kepada karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik.	5	4	3	2	1

No. Pertanyaan-pertanyaan	SS	S	RR	TS	TSS
6. Pemberian uang insentif secara perorangan akan meningkatkan hasil kerja karyawan.	5	4	3	2	1
7. Saya merasa pendapatan yang saya terima belum sesuai dengan tenaga, pikiran dan waktu yang saya berikan.	5	4	3	2	1
8. Akan saya terima jika ada perusahaan lain yang menawarkan pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi.	5	4	3	2	1
9. Bagi saya yang penting adalah pekerjaan yang dapat memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga saya.	5	4	3	2	1
10. Sungguh rela apabila gaji saya diturunkan karena prestasi kerja saya yang kurang diperoleh.	5	4	3	2	1
11. Saya siap bekerja keras menyelesaikan pekerjaan saya yang memungkinkan saya dapat melihat sampai sejauh mana hasil kerja yang telah diperoleh.	5	4	3	2	1
12. Kecakapan yang saya miliki mampu memberikan rasa harga diri kepada saya.	5	4	3	2	1
13. Uraian pekerjaan yang terperinci akan membantu karyawan mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan kepadanya.	5	4	3	2	1
14. Seharusnya dalam perusahaan ini tidak banyak peraturan yang harus ditaati.	5	4	3	2	1
15. Saya tidak akan menyenangi suatu pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tidak memungkinkan saya akan berbincang-bincang dan berbagi cerita dengan teman sekerja.	5	4	3	2	1



No. Pertanyaan-pertanyaan	SS	S	RR	TS	TSS
16. Semangat kerja saya akan menurun jika teman sekerja saya bersikap acuh tak acuh dan dendam dengan saya.	5	4	3	2	1
17. Saya senang bekerja keras dalam kelompok yang mendistribusikan merencanakan pekerjaan secara kelompok.	5	4	3	2	1
18. Kesetiakawanan pada kelompok kerja yang masing-masing saling memberikan bantuan sangat diperlukan.	5	4	3	2	1
19. Bila salah seorang dari kelompok kelompok kerja tidak disiplin, maka dapat memengaruhi prestasi atau semangat kerja kelompok.	5	4	3	2	1
20. Seharusnya pemimpin hendaknya secara efektif membuat berbagai rencana kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas.	5	4	3	2	1
21. Pemimpin yang mempunyai sifat bersahabat sangat diperlukan oleh karyawan.	5	4	3	2	1
22. Seharusnya pemimpin hendaknya secara efektif membuat berbagai rencana kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas.	5	4	3	2	1
23. Seorang pemimpin harus lebih memperhatikan kerja kelompok dari pada kompetisi perorangan.	5	4	3	2	1
24. Seharusnya pemimpin memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada anggota kelompok karyawan.	5	4	3	2	1
25. Perhatian yang sungguh-sungguh pada bawahan harus ditunjukkan dengan tulus ikhlas oleh pemimpin.	5	4	3	2	1

No. Pertanyaan-pertanyaan	SS	S	RR	TS	TSS
26. Sebagai pemimpin hendaknya menunjukkan prestasi yang sukses yang dapat dijadikan sebagai contoh.	5	4	3	2	1
27. Seharusnya pemimpin memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin.	5	4	3	2	1
28. Sebaiknya pemimpin mengajak anggota bersama-sama untuk merumuskan tujuan.	5	4	3	2	1
29. Seharusnya karyawan sering mengajukan usul dan saran pada pimpinannya.	5	4	3	2	1
30. Seharusnya semua hadiah yang akan diberikan pada para karyawan menjadi wewenang pimpinan.	5	4	3	2	1

