

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari data responden 50,00% karyawan menyatakan pendapatan yang diterima saat ini tidak mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Jaya Indah Palembang belum menerapkan besarnya pengupahan yang adil secara objektif tetapi lebih bersifat subyektif yaitu kebijaksanaan direktur.
2. Dari data responden 75,00% karyawan menyatakan perusahaan belum memberikan jaminan keselamatan kepada karyawan terutama yang bekerja pada bagian lapangan (proyek). Hal ini menyebabkan motivasi kerja menurun, karena pemberian jaminan keselamatan diharapkan dapat dijadikan alat motivasi pemberi gairah bekerja.
3. Tidak ada pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi di perusahaan PT. Jaya Indah Palembang.
4. Kurang jelasnya aturan kesepakatan kerja bersama antara atasan dengan bawahan.

B. Saran-saran

Agar dapat meningkatkan kembali motivasi kerja karyawan PT. Jaya Indah Palembang, maka pimpinan perusahaan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sistem pengupahan seharusnya diterapkan secara adil dan lebih bersifat obyektif, yaitu sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan dan sekiranya dapat memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan.
2. Perusahaan hendaknya benar-benar melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Misalnya mengenai tunjangan Jamsostek.
3. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi yang selama ini tidak dilakukan dengan baik, seharusnya dilakukan sesuai dengan prosedur. Maksudnya perusahaan menetapkan kategori atau batasan yang mana karyawan itu berprestasi, dan untuk itu mereka mendapatkan penghargaan dari perusahaan baik berupa : pujian langsung, pemberian bonus, promosi jabatan, dan pemberian sertifikat.
4. Sebaiknya perusahaan selalu mengadakan pertemuan rutin antara pimpinan dan bawahan sehingga tercipta hubungan dan kerja sama yang baik.