

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang motivasi kerja karyawan bagian gudang PT. Cahayamulia Glassindo Lestari, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

##### 1. Kondisi yang sudah memotivasi karyawan

Kebutuhan rasa aman, karena perusahaan bergerak dalam penjualan produk berupa kaca dan Papan Gypsum. Dan ini adalah produk yang mempunyai risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Dalam hal ini PT. Cahayamulia Glassindo Lestari sudah memberikan rasa keamanan yang baik kepada karyawannya, berupa asuransi jiwa dan asuransi hari tua (Jamsostek).

Hubungan kerja yang baik telah terbina baik dalam suasana formal maupun informal sehingga karyawan sudah termotivasi dengan suasana dan lingkungan kerja yang sudah ada.

##### 2. Kondisi yang belum memotivasi karyawan

Karena tuntutan kebutuhan yang semakin kompleks sedangkan penghasilan yang diperoleh sangat minim, upah yang diperoleh dalam satu bulan masih dibawah Upah Minimum Propinsi (UMP). UMP untuk Propinsi Sumatera sebesar Rp 403.500,-/bln (Berdasarkan keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 516/KPTS/NAKER/2002 tertanggal 01

November 2002) adalah tidaklah cukup untuk mencukupi kebutuhan hidup. Hal ini menyebabkan terpecahnya konsentrasi karyawan bagian gudang guna mencari tambahan penghasilan, sehingga pelayanan terhadap konsumen menjadi berkurang yang berakibatkan frekuensi pengiriman barang menjadi tidak maksimal.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan pada perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan gaji atau upah yang layak dan adil.
2. Untuk menambah penghasilan mereka dan mencegah terpecahnya konsentrasi karyawan dalam pelayanan pengiriman barang kepada konsumen perlu diberlakukan perhitungan uang lembur, insentif, dan bonus yang layak.

Perusahaan perlu membuat kebijaksanaan mengenai pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan adalah salah satu pendorong motivasi sehingga karyawan merasa dihargai jerih payah yang telah mereka lakukan. Dalam pemberian penghargaan ini harus lebih selektif sehingga tidak terjadi rasa cemburu sesama rekan kerja.

Perusahaan perlu membuat kebijaksanaan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri berupa pendidikan, kursus, ataupun seminar, sehingga potensi individual karyawan dapat berkembang. Dan pada akhirnya karyawan akan termotivasi untuk terus berprestasi. Perusahaan

perlu mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dan juga mempertimbangkan memberikan pendidikan, kursus atau seminar bagi karyawannya.