

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dapatlah penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh antara motivasi perusahaan dengan tingkat kinerja karyawan. Hubungan tersebut dapat lebih dirinci sebagai berikut :

1. Pemberian penghargaan dan simpati perusahaan serta promosi jabatan kepada karyawan didasarkan pada penilaian subyektifitas. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data yang menyebutkan bahwa hanya 24% karyawan yang pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
2. Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Palembang ini sangat mempengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja perusahaan untuk mencapai semua tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik dalam jangka waktu yang pendek maupun untuk jangka waktu yang panjang.
3. Setiap karyawan pada perusahaan ini pernah berpikiran untuk mencari pekerjaan/ pindah ke perusahaan lain, sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang lebih besar. Tapi apabila kebutuhan mereka terpenuhi maka karyawan tidak akan mempunyai pemikiran seperti diatas.
4. Banyaknya upah yang diberikan akan berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, makin besar upah atau gaji yang diberikan semakin mencukupi kebutuhan mereka, sehingga dalam melaksanakan kewajibannya dapat dilakukan dengan baik, juga akan memberikan semangat & kegairahan pada karyawan.

## B. Saran –saran

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan pemberian penghargaan dan simpati kepada karyawan secara obyektif dengan fasilitas yang mendukung pemuasan kebutuhan mereka sehingga keberadaan karyawan pada perusahaan dapat dipertahankan.
2. Perusahaan dan karyawan harus sama-sama menegakkan kedisiplinan dan ketaatan terhadap semua peraturan dan tata tertib kerja yang telah disepakati bersama sehingga kedua belah pihak tidak merasa dirugikan.
3. Komunikasi dua arah antara atasan – bawahan dan sebaliknya serta sistem manajemen berdasarkan hasil/ sasaran ( Management by objective ) perlu diterapkan pada perusahaan sehingga dapat menambah kemampuan dan produktivitas kinerja perusahaan.
4. Manajemen personalia harus lebih tanggap akan perilaku negatif yang tampak dari karyawan berkenaan dengan kurangnya pemuasan kebutuhan mereka.
5. Guna mendukung kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan diri dengan cara menerapkan sistem promosi jabatan secara obyektif.
6. Hendaknya pimpinan lebih memperhatikan hasil pekerjaan bawahan sehingga bawahan berpacu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

