

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Dari data responden 42,86 % karyawan menyatakan pendapatan yang diterima saat ini tidak mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Hal ini menunjukkan bahwa CV. NEPAL Palembang belum menerapkan sistem pengupahan yang adil secara obyektif tetapi lebih bersifat subyektif yaitu kebijaksanaan direktur.
2. Dari data responden 64,29 % karyawan menyatakan perusahaan jarang memberikan bonus kepada karyawan. Hal ini menyebabkan motivasi kerja menurun, karena pemberian bonus diharapkan dapat dijadikan alat motivasi pemberi gairah bekerja.
3. Tidak ada pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi di perusahaan CV. NEPAL Palembang.
4. Dari data responden 67,86 % karyawan menyatakan rata-rata dalam 1 bulan mereka tidak masuk kerja > dari 3 hari yang 35,71 % di antaranya beralasan sakit.
5. Pemberian hak cuti tahunan dan cuti hamil belum pasti, tidak teratur dan tidak memuaskan karyawan.

B. Saran – Saran

Agar dapat meningkatkan kembali motivasi kerja karyawan CV. NEPAL 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. Pemberian bonus harus dilakukan secara berkala dan besarnya ditentukan oleh prestasi kerja, kedisiplinan kerja, tingkat jabatan, serta lama bekerja.
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. Selama tingkat kedisiplinan karyawan CV. NEPAL Palembang kurang tinggi. Untuk itu diperlukan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan mengevaluasi daftar kehadiran karyawan. Agar mempermudah tugasnya sebaiknya dipasang alat absensi elektronik yang tingkat kebenarannya lebih akurat dibandingkan dengan absensi manual.
5. Pemberian hak cuti tahunan dan cuti hamil harus diberikan secara teratur dan pasti kepada setiap karyawan.