

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada PT. Erlangga cabang Palembang, maka dibagian akhir dari pembahasan ini akan disampaikan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan dari bab-bab terdahulu. Kesimpulan dan saran ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan terus dapat ditingkatkan.

A. Kesimpulan

1. Program pelatihan dan pengembangan yang merupakan investasi yang penting bagi perusahaan belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini dapat terlihat dalam tabel prosentase bab 4.1a. hal. 54, dimana ada 43,4% responden yang memberi jawaban belum atas pertanyaan yang berkaitan dengan program pelatihan dan pengembangan.
2. Upah dan sistem pengupahan yang telah dijalankan oleh PT. Erlangga cabang Palembang bukan merupakan faktor penghambat terhadap tingkat produktivitas karyawan.
3. Faktor insentif sebagai alat pemotivasi atau pendorong semangat kerja karyawan untuk lebih produktif kurang mendapat perhatian serius oleh

perusahaan. Dari data prosentase 3b, menunjukkan 50% responden memberi jawaban belum.

4. Kesempatan untuk maju atau berkembang, yang merupakan ciri kodrati manusia untuk lebih baik, lebih maju dari posisi saat ini belum mendapat perhatian yang serius dari perusahaan.
5. Faktor rekreasi, yang merupakan bentuk kebutuhan sosial dimana manusia membutuhkan suasana santai untuk melepas ketegangan-ketegangan selama bekerja dan untuk menjalin kebersamaan dan persaudaraan sudah dapat dijalankan walaupun masih terdapat 20% memberi jawaban belum.
6. Faktor keamanan dan keselamatan kerja mencakup kepastian pegawai dalam pekerjaan, jaminan keselamatan selama menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga dengan adanya kepastian yang jelas kepada karyawan akan keamanan dan keselamatan kerja, maka karyawan akan bekerja secara serius dan bertanggungjawab. Tetapi dari data yang ada masih 36,7% responden yang memberi jawaban belum.
7. Harga diri perlu mendapat perhatian, dalam arti karyawan akan merasa senang bila prestasi yang telah dicapainya mendapat pujian baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian untuk masa yang akan datang karyawan akan berusaha mempertahankan prestasi yang telah dicapainya atau bahkan berusaha meningkatkannya.
8. Faktor lingkungan walaupun secara tidak langsung tidak mempengaruhi aktivitas di perusahaan ini, tetapi kondisi lingkungan yang aman dan nyaman

sangat dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi. Kondisi lingkungan yang aman dan nyaman akan memberikan rasa senang dan betah dalam bekerja.

9. Sistem komunikasi yang baik akan memberikan kontribusi yang baik terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan. Dengan berjalannya sistem komunikasi akan menciptakan suatu bentuk kerja sama yang baik. Untuk itu pihak perusahaan harus mengupayakan komunikasi antar personal maupun dalam kelompok yang memungkinkan fungsi-fungsi manajemen dapat terlaksana. Dari hasil angket menunjukkan sistem komunikasi yang baik di PT. Erlangga cabang Palembang belum dapat berjalan dengan baik, karena masih ada 53,3% responden yang memberi jawaban belum.

B. Saran-saran

1. Faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting didalam aktivitas perusahaan, dalam arti kesinambungan perusahaan akan ditentukan oleh orang-orang yang bekerja didalamnya. Upaya untuk melanjutkan kesinambungan perusahaan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga produktivitas kerja karyawan tetap terus dapat ditingkatkan. Faktor-faktor produktivitas yang masih perlu mendapat perhatian : Program latihan dan pengembangan, sistem insentif, kesempatan karyawan untuk maju dan sistem komunikasi.
2. Dilihat dari luas wilayah dan jumlah pegawainya PT. Erlangga cabang Palembang wilayahnya cukup luas mencakup wilayah Jambi, Bengkulu dan

Bangka, tetapi dalam struktur organisasi tidak terdapat kepala personalia yang khusus menangani masalah kepegawaian. Mengingat peranan kepala personalia yang penting untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen personalia dalam organisasi, maka perusahaan PT.Erlangga cabang Palembang sudah seharusnya mempunyai seorang kepala personalia dalam stuktur organisasinya.

3. PT. Erlangga cabang Palembang yang bidang usahanya pemasaran buku-buku mulai dari tingkat SD sampai Perguruan Tinggi dan buku-buku pengetahuan umum, didalam struktur organisasinya masih terdapat perangkapan jabatan yaitu antara kepala cabang dengan asisten manajer I dan antara bagian penjualan buku-buku untuk perguruan tinggi dengan bagian promosi. Bagian tersebut seharusnya dipegang oleh orang yang berbeda sehingga masing-masing bagian bisa berkonsentrasi terhadap satu bidang kerjanya. Dengan adanya pembagian tugas dan tanggungjawab yang jelas akan mampu meningkatkan efektifitas dan efisiesi sehingga produktivitas dapat terus ditingkatkan.
4. Insentif menunjukkan suatu arti tentang dorongan kerja yang efektif dari karyawan. Maksud dari upah insentif ini adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu pihak perusahaan harus memperhatikan perbaikan sistem insentif ini sehingga mampu memacu karyawan untuk bekerja lebih semangat.

5. Proses komunikasi merupakan suatu sarana menyampaikan informasi baik dari atasan kepada bawahan atau dari rekan sekerja. Informasi yang baik akan membantu terciptanya efektivitas dan efisiensi perusahaan . Tetapi proses informasi di PT. Erlangga kurang begitu berjalan, hal ini dapat dilihat dari tabel prosentase tentang faktor komunikasi. Untuk itu perusahaan harus mengevaluasi sistem komunikasi yang selama ini berjalan. Karena dengan informasi yang baik memungkinkan fungsi-fungsi manajemen dapat terlaksana.