BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi. Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan dan saran yang didasarkan pada data dan analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

Di dalam bab ini akan ditarik beberapa kesimpulan yang relevan dengan pokok permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini dan kemudian akan memberikan saran-saran yang berguna bagi perusahaan sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan ini.

A. Kesimpulan

1. Gaji adalah suatu alat untuk memuaskan kebutuhan dasar yang merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Setelah dilakukan analisis, maka disimpulkan bahwa sistem penggajian yang telah dijalankan oleh PT. Enseval Putera Megatrading Tbk., merupakan faktor pemicu semakin menurunnya prestasi kerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban karyawan sebanyak 64 % karyawan yang menjawab bahwa mereka tidak puas akan gaji yang mereka terima selama ini. Karena selama ini karyawan kurang begitu puas dengan sistem penggajian atau pengupahan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kebutuhan rohani mempunyai pengaruh dalam prestasi kerja karyawan sebab kebutuhan rohani merupakan kebutuhan fisiologis yang juga harus dipenuhi. Selain tempat ibadah, kebutuhan rohani dapat juga berupa

kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan untuk diikutsertakan, kebutuhan ketenangan jiwa, dan sebagainya.

3. Suasana santai berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena suasana kerja yang rutin lambat laun akan menimbulkan kejenuhan atau kebosanan dan ketegangan kerja.
4. Setiap karyawan tentu mempunyai harga diri, tapi faktor ini kurang mendapat perhatian yang serius dari perusahaan, karena dari hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa 64 % responden yang menjawab bahwa jika ada pekerjaan yang salah, atasan akan memarahi mereka di depan karyawan lain, dan juga sebanyak 68 % responden yang menjawab bahwa atasan sering membandingkan hasil kerja seorang karyawan dengan karyawan lain.
5. Faktor penempatan karyawan, kesempatan untuk maju, dan loyalitas merupakan kebutuhan yang tidak begitu mendesak, tapi harus dipenuhi oleh perusahaan, karena faktor-faktor ini secara tidak langsung juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
6. Sistem komunikasi yang telah terjalin antara atasan dan bawahan selama ini juga tidak berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan setiap kali ada permasalahan yang terjadi di perusahaan, atasan tidak pernah mengajak bawahannya untuk berdiskusi mencari jalan keluarnya. Hal ini dapat kita lihat pada persentase jawaban kuesioner butir 8.a., yang menjawab sebanyak 68 % yang menyatakan bahwa atasan jarang mengajak karyawan untuk berdiskusi untuk mengatasi permasalahan, dan 76 % responden yang

menjawab bahwa sistem komunikasi antara atasan dan bawahan belum terjalin dengan baik.

7. Faktor insentif sebagai alat pendorong semangat kerja karyawan untuk lebih produktif juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sebab dengan adanya tambahan penghasilan berupa insentif maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup lainnya.

B. Saran-Saran

1. Masalah besarnya upah atau gaji yang diberikan harus benar-benar diperhatikan. Karena ini merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap para karyawan, terutama bagi karyawan yang mempunyai peranan penting atau karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang besar. Hal ini bukan berarti besarnya gaji karyawan lain tidak perlu diperhatikan. Akan tetapi jika keadaan keuangan perusahaan terbatas, maka harus mengutamakan yang lebih penting.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani dengan cara menyediakan tempat dan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk melakukan ibadah akan membuat para karyawan menjadi terpenuhi kebutuhan rohaninya.
3. Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja santai yang dapat melepas kejenuhan dan ketegangan selama bekerja. Misalnya dengan menyediakan radio sehingga karyawan lebih rileks dalam bekerja.
4. Harga diri perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak perusahaan. Seorang pimpinan tidak seharusnya memarahi karyawan di depan

karyawan lain dan pimpinan juga tidak seharusnya membanding-bandingkan pekerjaan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Perusahaan harus dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki. Agar penempatan karyawan dapat dilakukan dengan tepat, pimpinan dapat menilai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan apakah posisi yang diberikan telah sesuai dengan karyawan tersebut.
6. Apabila seseorang karyawan telah lama bekerja di perusahaan, maka sebaiknya karyawan diberikan program pendidikan dan pelatihan tambahan seiring dengan peningkatan kemampuannya, perusahaan perlu memberikan kenaikan gaji / bonus / pangkat / jabatan.
7. Untuk menjamin keselamatan para karyawan di masa yang akan datang, maka perusahaan perlu memberikan jaminan perlindungan berupa asuransi atau memberikan pensiun bagi karyawan yang telah memasuki masa akhir kerjanya.