

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai persepsi karyawan atas motivasi kerja karyawan di PT. EMS Indoappliances, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor Motivasi Instrinsik lebih mendominasi dari pada faktor ekstrinsik, hal ini dapat dinilai positif karena sejalan dengan pandangan Teori Frederich Herzberg, bahwa faktor instrinsik (Faktor dari dalam pekerjaan itu sendiri) akan menjadi pembangkit motivasi utama bagi karyawan dan akan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja, sedangkan faktor ekstrinsik hanya akan berpengaruh sedikit bagi pembangkit motivasi kerja karena sifatnya yang hanya sebagai *maintenance*.
2. Berdasarkan pengolahan data kuesioner dan wawancara dengan informan di PT. EMS Indoappliances, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi karyawan pada motivasi kerja di PT. EMS Indoappliances untuk faktor – faktor instrinsik adalah sangat baik dan untuk faktor ekstrinsik adalah baik.

B. Saran

1. Motivasi kerja yang disebabkan oleh faktor - faktor intrinsik (faktor – faktor dari dalam pekerjaan itu sendiri) di PT. EMS Indoappliances berjalan sangat baik, namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan ditingkatkan seperti dalam faktor kerja itu sendiri, perusahaan harus meningkatkan dan memperkaya isi pekerjaan tidak hanya terbatas pada bidang *marketing* saja, bidang – bidang yang bersifat administrasi dan *support* juga memerlukan rancangan pekerjaan yang memiliki inovasi, kreatifitas dan tantangan dalam pekerjaannya. Selain itu dalam faktor promosi dan pengembangan kerja masih ditemukan persepsi buruk dan sangat buruk dari sebagian kecil karyawan, hal tersebut harus diperhatikan perusahaan karena masalah jenjang karir, kesempatan promosi, rotasi dan pemberian pengembangan juga pelatihan masih kurang maksimal dikelola dengan baik, hal tersebut dapat dipahami karena mungkin belum ada unit kerja khusus di PT. EMS Indoappliances yang khusus mengelola faktor promosi dan pengembangan kerja, seperti kita ketahui unit kerja yang mengelola khusus masalah promosi dan pengembangan di perusahaan – perusahaan dikenal dengan Human Resource Departement, Human Capital Division, dan sebagainya, tergantung dari sebutan setiap perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian atas persepsi karyawan terhadap motivasi kerja di PT. EMS Indoappliances, menunjukkan bahwa faktor – faktor ekstrinsik dari motivasi kerja berjalan baik, namun hasilnya tidak sebaik faktor – faktor intrinsik yang ada dalam motivasi kerja di PT. EMS Indoappliances. Hal tersebut dapat dipahami karena terdapat beberapa hal dari faktor – faktor ekstrinsik motivasi kerja yang harus diperbaiki, ditambah, dipelihara dan ditingkatkan. Hal pertama adalah masalah gaji, hasil analisis data masih ditemukan persepsi karyawan bahwa gaji dan tunjangan di perusahaan buruk, hal tersebut juga didukung oleh pernyataan informan yang secara garis besar mengatakan bahwa gaji yang diterima karyawan cukup untuk status karyawan yang belum menikah, namun bila karyawan sudah berkeluarga masih diragukan, cukup atau tidaknya. Padahal faktor gaji dan tunjangan sampai sekarang masih menjadi hal yang utama dalam me- motivasi karyawan, karena indikator gaji dan tunjangan berhubungan langsung dengan pemenuhan kebutuhan pokok karyawan. Berikutnya adalah masalah faktor keamanan kerja, Perusahaan sebaiknya mulai berfikir mengenai jaminan hari tua untuk para karyawannya, seperti kita ketahui program jaminan hari tua dan hal – hal lain yang dapat membuat karyawan nyaman dan aman bekerja di PT. EMS Indoappliances merupakan sumber motivasi yang dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adair, John, Keterampilan Manajemen, Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Anderson, Alan H & Anna Krianou, Effective Organizational Behaviour, Cambridge, Massachusetts, Blackwell Publisher, 1994
- Baron, Robert A., Jerald Greenberg, Behavior in Organization, (Needham Heights, Massachusetts, Baron Greenberg, 1989.
- Denny, Richard. Sukses Memotivasi, Jurus Jitu Meningkatkan Prestasi, Terj Pius M. Sumaktoyo, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 1997
- Dewi, Ike Janita, *Maximum* Motivation Konsep dan Implikasi Manajerial dalam Memotivasi Karyawan, Yogyakarta, Santusta, 2006
- Gomes, Fautino Cardoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Adi Off set, 1995.
- Gibson, James L, John M Ivancevich, James H. Donnelly, Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jakarta, Erlangga 1993.
- Hanafi, Mamduh. M, Manajemen. Yogyakarta, UPP AMP YKPN, 1997.
- Hasibuan, Malayu S.P, Organisasi dan Motivasi, Jakarta, Bumi Aksara, 1999.
- Indrawijaya, Adam I., Perilaku Organisasi, Bandung, Sinar Baru, 1989.
- Kartini Kartono, Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan Dan Industri, Jakarta, CV Rajawali, 1983.
- Koontz, Harold. O'Donnell, Cryll. Weihrich, Heinz, Manajemen Edisi Kedelapan. Jkt Erlangga, 1996.
- Martoyo, Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE, 1987.