

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran terhadap hasil penelitian.

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor motivasi yang meliputi pemenuhan: kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan rasa sosial (X_3), kebutuhan penghargaan atau kebutuhan akan status (X_4), serta kebutuhan aktualisasi diri (X_5) mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tissue “Cool Clean” Malang, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 84,244 dengan Signifikan yang kurang dari $\alpha = 0,05$. Namun secara parsial hanya variabel kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan rasa sosial (X_3), serta kebutuhan aktualisasi diri (X_5) saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tissue “Cool Clean” Malang.
2. Variabel yang paling berpengaruh dominan adalah faktor pemenuhan kebutuhan rasa sosial (X_3) dengan sumbangan efektif sebesar 47.62% dan mampu memberikan dampak yang positif yang paling besar (dominan) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Tissue “Cool Clean” Malang.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian, dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini, diketahui bahwasanya kinerja karyawan di PT. Tissue “Cool Clean” Malang ternyata sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja terutama yang berpengaruh signifikan adalah faktor kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan rasa sosial (X_3), serta kebutuhan aktualisasi diri (X_5). Oleh karena itu, maka untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawannya. Misalnya untuk kebutuhan fisiologis dengan memberikan gaji yang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan, standar pengupahan komunitas, dan memberikan tunjangan yang fleksibel serta bonus pada karyawannya. Untuk kebutuhan keamanan dengan membuat karyawannya agar merasa aman dalam bekerja dan selalu berlaku adil. Untuk kebutuhan rasa sosial yaitu dengan memelihara hubungan kerja dengan karyawan. Untuk kebutuhan penghargaan atau kebutuhan akan status dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta ramah dan menghargai hasil kerja karyawannya. Untuk kebutuhan aktualisasi diri dengan memberikan pelatihan, pengembangan, dan kesempatan karir. Dengan demikian, diharapkan dapat berdampak positif pula terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (gobal).

2. Perlu dilakukan penelitian lanjutan, karena variabel dalam penelitian ini belum mencakup seluruh aspek yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan selain dengan motivasi kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memasukan variabel lain seperti faktor kompensasi kerja (insentif/ upah/ bonus, dll), kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan atasan, semangat kerja, strategi komunikasi, iklim organisasi, beban kerja, stres kerja, pengalaman, pelatihan dan pendidikan tenaga kerja, serta semangat kerja dan kegairahan kerja, dan sebagainya, sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
3. Pada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian bukan di satu perusahaan saja, sehingga dapat lebih mencerminkan kondisi karyawan di dalam perusahaan secara lebih luas. Dan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.
4. Perlu dilakukan penelitian pada sektor lainnya, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi departemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina (2007), *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan*, Skripsi.
- Algifari, (1997), *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Akademi Manajemen, Yogyakarta.
- Amirullah dan Budiyono, Haris (2004), *Pengantar Manajemen*, Edisi kedua. Cetakan kedua, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arep, Ishak dan Hendry, Tanjung, (2003), *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S. (2002), *Prosedur Penelitian*, PT Asdi Maha Satya, Jakarta.
- Dajan, A, (1995), *Pengantar Metode Statistik*, Jilid I. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Didimus,Usboko, (2007), *Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan*,Skripsi.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, Nyoman I, (2000), *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, BPKE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, Tua, EF, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal, (2002.), *Pokok-pokok metodologi penelitian dan aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.,P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jalu (2008), *Pengaruh Faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi*, Skripsi.

- Mangkunegara, Prabu. Anwar, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Santoso, Singgih, (2002), *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia, Jakarta.
- Santoso,S. , (2003), *Buku Statistik Multivariat*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sanusi, Anwar, (2003), *Metodelogi Penelitian Praktis untuk Ilmu Sosial dan Ekonomis*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Buntara Media, Malang.
- Siagian, Sondang (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, (2002), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wijaya, (2001), *Analisis Statistik dengan program SPSS 10.0*, Penerbit Alfabeta, Bandung.