

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis sampaikan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis menarik kesimpulan serta memberikan saran-saran yang dapat bermanfaat untuk dipergunakan sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1 Kesimpulan

1. Motivasi kerja karyawan operator didorong oleh berbagai kebutuhan. Kebutuhan yang paling penting dalam memotivasi kerja karyawan operator untuk bekerja adalah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis mendapatkan persentase sebesar 80,89% dengan interpretasi skor tergolong “Sangat Kuat”. Tingkatan kedua kebutuhan yang penting bagi karyawan operator adalah kebutuhan rasa aman dengan persentase sebesar 80% tergolong dalam interpretasi skor “Kuat”, tingkatan ketiga kebutuhan yang penting bagi karyawan operator adalah kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 79,82% dengan interpretasi skor tergolong “Kuat”.
2. Dari persentase tanggapan responden diketahui bahwa kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri tidak dibutuhkan oleh karyawan operator. Persentase yang didapat dari kedua kebutuhan ini adalah 58,39% dan 60% dengan interpretasi yang tergolong “Cukup”. Hal ini menyatakan bahwa kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dianggap kurang penting sehingga kebutuhan ini belum dibutuhkan oleh karyawan operator untuk meningkatkan motivasinya.

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan motivasi karyawan bagian operator sebaiknya perusahaan terus memperhatikan terhadap pemenuhan kebutuhan fisiologisnya, karena sesuai dengan persentase yang didapat sebesar

80,89%, hal ini menandakan bahwa tujuan utama mereka bekerja sebagai karyawan operator yaitu untuk bisa memenuhi kebutuhan fisiologis. Oleh karena itu PT Kalindo Matesu Goautama Gas Palembang sebaiknya terus memperhatikan pemenuhan gaji karyawan, pembayaran gaji yang tepat waktu, peningkatan tunjangan-tunjangan kesejahteraan, serta waktu istirahat yang sesuai agar karyawan tersebut termotivasi melaksanakan pekerjaan dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Perusahaan juga sebaiknya terus meningkatkan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan agar karyawan operator merasa dirinya aman bekerja, karena mengingat bidang pekerjaan ini rentan terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Sesuai dengan persentase tanggapan responden yang tinggi terhadap pemenuhan kebutuhan rasa aman, maka dengan peningkatan sistem K3 akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk pemberian motivasi kepada karyawan. Selain dari pemberian gaji dan peningkatan sistem K3 perusahaan juga sebaiknya terus menciptakan suasana kekeluargaan dalam lingkungan perusahaan. Nuansa persahabatan diantara sesama karyawan dapat menciptakan kerjasama yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan motivasi bagi karyawan.

2. Meskipun kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dianggap kurang penting bagi karyawan, tetapi pimpinan sebaiknya melakukan pemberian motivasi yang bersifat nonmateriil kepada karyawan seperti pujian, pengakuan, perlakuan yang wajar, dan mendengar apresiasi karyawan.