

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan berupa data – data, observasi, dokumentasi dan didukung dengan wawancara sehingga diperoleh hasil seperti yang telah dikemukakan pada bab – bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Setelah peneliti melakukan penelitian mengenai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan di perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan dorongan kepada karyawannya pada setiap saat sebelum terlambat, maksudnya manajer harus bisa menebak apa saja kebutuhan karyawan, dengan mengamati perilaku-perilaku mereka dan kemudian memilih cara apa yang digunakan agar bisa menemukan solusi dari permasalahan karyawan tersebut. Dalam hal ini juga sesuai dengan pendapat Amstrong pada poin yang kedua (b) yaitu yang menjelaskan tentang adanya kebutuhan sosial, kebutuhan pertemanan, saling berbagi dan berhubungan.
2. Disiplin Kerja Karyawan di perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali setelah diberikan motivasi dari sisi karyawan yaitu dengan adanya motivasi kerja bagi karyawan maka karyawan akan lebih meningkatkan mutu kerjanya dan lebih memperhatikan kualitas dan kuantitasnya dalam bekerja. Terdapat perbedaan yang sangat signifikan setelah diberikan motivasi, yaitu

seperti perubahan pada niat akan kebutuhan mereka bekerja, cara bekerja dan semangat lebih meningkat. Sehingga hal ini dibuktikan dengan kinerja dan produktivitas lebih baik dan lebih maksimal dari sebelumnya. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan, yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut menjelaskan bahwa urutan atau rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya, contohnya kebutuhan kategori *self-actualization* atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimilikinya. Jika dilihat dari hasil wawancara dengan karyawan perusahaan Tegel Malang Indah Genteng Rajawali maka bisa dikatakan sumber daya manusia disana masih banyak pada peringkat kebutuhan fisiologis yang memotivasi mereka akan kebutuhan bekerja untuk memenuhi kebutuhan makan, minum dan kebutuhan pokok sehari – harinya untuk keluarganya. Kemudian dari sisi pimpinan perusahaan bahwa untuk bekerja manusia pasti membutuhkan motivasi supaya kualitas pekerjaannya meningkat, dan hal ini juga dibuktikan dengan fakta yang telah diungkapkan oleh bapak Edy Sunarto bahwa sebelum karyawan memperoleh motivasi dalam sehari mereka hanya dapat memproduksi sebanyak 700 buah dan setelah diberi motivasi mereka dapat memproduksi hingga mencapai 1500

buah dalam sehari, dimana hasil tersebut terbilang 50% lebih besar dari biasanya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari analisa dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran – saran, yaitu :

1. Untuk perusahaan

Dalam melakukan motivasi sudah terlihat hasilnya bahwa dengan adanya motivasi untuk karyawan sangatlah berpengaruh besar bagi perusahaan, dengan begitu maka perusahaan perlu untuk mengembangkan lagi dan menyadari bahwa motivasi sangat penting bagi mereka, dengan hasil agar karyawan bisa lebih baik lagi, rajin, ulet dan disiplin dalam bekerja.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan melakukan penelitian dengan melibatkan dua perusahaan, agar bisa membandingkan bagaimana peran motivasi perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya .