

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan penelitian mengenai hubungan pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi kerja karyawan KSP Rukun Mekar secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik dengan perolehan skor sebesar 71,5. Namun terdapat hal-hal yang masih dalam kategori cukup bahkan buruk. Seperti, pemberian gaji yang masih dibawah UMR Kabupaten Bandung, promosi jabatan yang jarang dilakukan, pemberian bonus dan tunjangan yang belum pernah diberlakukan serta pembuatan peraturan karyawan secara tertulis dan belum diberlakukannya hukuman bagi karyawan yang bertinkda indiscipliner juga sebaliknya belum diberlakukannya penghargaan bagi karyawan yang melakukan prestasi atau tindakan disiplin yang diharapkan koperasi.

2. Kinerja kayawan pada KSP Rukun Mekar secara keseluruhan dalam kriteria tinggi dengan perolehan skor sebesar 69,53. Namun sama halnya dengan implementasi pemberian motivasi kerja, dalam hal inipun juga masih terdapat beberapa hal yang masih dalam kategori cukup bahkan rendah. Hal tersebut yakni, jumlah pekerjaan tambahan yang dapat diselesaikan, kualitas kerja yang dicapai, ketepatan waktu kehadiran bekerja, tingkat kemandirian, kreatifitas dalam bekerja, pengetahuan akan pekerjaan dan tingkat disiplin kerja.

3. Terdapat hubungan signifikan yang positif dan pada kriteria sedang antara variabel pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai sig (2 tailed) sebesar 0,015 dan nilai *correlation coefficient* sebesar 0,549. Hal ini bermakna bahwa pemberian motivasi kerja cukup mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,549 dan sisanya 0,451 dimungkinkan masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain pemberian motivasi kerja. Faktor lain tersebut bisa berupa kemampuan, lingkungan kerja, ataupun kebijakan dan kepemimpinan dalam organisasi koperasi.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka beberapa saran yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai hubungan pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengurus KSP Rukun Mekar sekiranya lebih meningkatkan pemberian motivasi kerja terkait:

- a) Pemberian promosi jabatan. Indikator ini berada pada kriteria buruk dengan perolehan skor 49. Saran yang bisa disampaikan yakni sebaiknya pihak koperasi mengadakan pemerataan jabatan meski bukan jabatan yang bersifat struktural akan tetapi bisa jabatan yang bersifat fungsional yang sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi koperasi, seperti jabatan khusus untuk mengupgrade pengetahuan anggota. Dengan begitu semangat karyawan khususnya yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 10

tahun atau para karyawan yang selama ini dipekerjakan hanya karena pertimbangan dedikasi yang telah diberikan terutama pada awal-awal pendirian koperasi namun sudah tidak begitu optimal kinerjanya, dapat dioptimalkan kembali.

- b) Pemberian bonus kinerja baik berupa uang ataupun hal yang lebih dibutuhkan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh koperasi diluar tugas pokoknya ataupun karena tingkat disiplin dan rajinnya karyawan tersebut.
- c) Perlu adanya peningkatan profesionalisme kerja bagi seluruh karyawan adalah anggota keluarga. Sehingga rasa senioritas dan kesubjektifan dalam bekerja dapat ditekan dan peraturan dapat dijalankan.
- d) kebijakan yang adil. Sebaiknya KSP Rukun Mekar juga membuat peraturan perusahaan secara tertulis. Selanjutnya dicetak dan di tempelkan di dinding yang sekiranya setiap karyawan dapat mengetahuinya. Hal ini dimaksudkan agar lebih mudah dalam proses penilaian masing-masing karyawan yang berujung pada penentuan pemberian bonus kinerja karyawan sebagai tambahan dari gaji pokok yang diberikan.
- e) Pemberian tunjangan minimal pemberian tunjangan keagamaan. Meskipun koperasi berorientasi pada anggota, namun perhatian kepada karyawan juga harus tetap dijaga. Oleh karenanya pemberian tunjangan ini diharapkan dapat lebih memenuhi kebutuhan

karyawan yang berdampak pada peningkatan motivasi kerja sehingga kinerjanya juga semakin optimal

- f) Pemberian gaji karyawan. Indikator ini berada pada kriteria cukup dengan perolehan skor 53. Disarankan agar pemberian gaji tersebut di atas UMR Kabupaten Bandung namun juga tetap disesuaikan dengan kemampuan keuangan koperasi. Hal ini dimaksudkan agar meminimalisir karyawan yang mengundurkan diri karena berpindah ke pekerjaan lain yang memberikan jaminan gaji lebih besar. Atau juga dapat dilakukan alternatif lain yakni restrukturisasi jabatan atau posisi pekerjaan. Sehingga karyawan yang sudah tidak produktif dapat diberhentikan dan alokasi dana gaji mereka dialihkan untuk menggaji karyawan-karyawan yang lebih produktif tersebut. Juga dapat melakukan alternatif ketiga mengenai pemberian gaji yakni, meski gaji dibawah UMR Kabupaten Bandung, namun setidaknya diprogramkan agar setiap tahun diberikan kenaikan.
- g) KSP Rukun Mekar memberlakukan program best employee/karyawan telrbaik sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan rajin atau berprestasi. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan beberapa hadiah dan memberikan pin berprestasi yang bisa dipakai saat bekerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan juga dapat menunjukkan eksistensinya baik ke sesama karyawan ataupun kepada anggota. sehingga karyawan lain dapat lebih termotivasi untuk mendapatkan apresiasi tersebut.

2. Pengurus KSP Rukun Mekar sekiranya lebih meningkatkan kinerja karyawan terkait:

- a) Ketepatan waktu kehadiran kinerja. Sebaiknya KSP Rukun Mekar membuat peraturan yang disertai hukuman dan penghargaan bagi karyawan yang sengaja rendah kinerjanya terkait ketepatan waktu kehadiran kerja. Hukuman bisa dalam bentuk pemotongan gaji, tunjangan atau semacamnya. Penghargaan dapat berupa bonus yang diberikan setiap akhir bulan atau akhir tahun sebagai imbalan penghargaan atas tingkat kinerja yang tinggi.
- b) Tingkat kemandirian. Dalam hal ini sangat berkaitan dengan saran yang tercantum untuk perbaikan profesionalisme bekerja.
- c) Tingkat kreatifitas yang dimiliki oleh karyawan. Sebaiknya kreatifitas ini diperbaiki melalui dua arah, baik menggali kreatifitas dari individu karyawan maupun dari pihak pengurus agar lebih memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk lebih berani dan diterima masukan dan saran-saran yang akan disampaikan.
- d) Jumlah pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan. Indikator ini pada riteria cukup dengan perolehan skor 53. Sebaiknya KSP Rukun Mekar lebih memberikan targetan-targetan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh para karyawannya. Sehingga jika perhitungan kinerja akan lebih jelas yang nantinya akan berdampak pada ketepatan pemberian bonus kinerja karyawan.

- e) Kualitas kerja yang dicapai. Sebaiknya pihak KSP Rukun Mekar lebih menekankan kepada karyawan agar setiap pekerjaan yang dilakukan bukan hanya sekedar selesai namun juga dikerjakan dengan teliti, rapi dan cermat.
- f) Tingkat pengetahuan akan pekerjaan. Karena hanya ada beberapa saja karyawan yang kurang dalam hal ini karena faktor umur mereka, jadi alangkah baiknya jika posisi jabatan mereka juga lebih disesuaikan. Agar kinerjanya dapat lebih dioptimalkan.
- g) Tingkat kedisiplinan bekerja. dalam hal ini sangat berkaitan dengan saran yang telah diuraikan untuk perbaikan kinerja dalam hal ketepatan waktu kehadiran kerja.

3. Saran secara permasalahan general yakni KSP Rukun Mekar sebaiknya merekrut karyawan baru untuk mengatasi pekerjaan ganda pada karyawan. Dan memberhentikan karyawan yang sudah tidak produktif dan sebagai bentuk apresiasi akan perjuangannya dapat diberikannya sebuah piagam penghargaan sebagai pioner KSP Rukun Mekar juga bila keuangan koperasi kuat dapat juga diberikannya semacam uang pensiunan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan yang dipekerjakan semua produktif tetapi juga tidak melupakan jasa para pioner KSP Rukun Mekar dulunya.