Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian kesejahteraan yang telah dilakukan oleh perusahaan secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik, hal ini ditunjukkan oleh persentase skor komulatif yang mencapai 75,6% yang berarti perusahaan telah menunjukkan langkah yang baik bagi karyawannya melalui pemberian kesejahteraan baik yang bersifat ekonomis, fasilitas maupun layanan bagi karyawan. Nilai persentase tertinggi ditunjukkan dalam bentuk tunjangan hari raya, namun untuk fasilitas kafetaria dan pemberian bonus atau insentif yang diterima karyawan masih belum jauh dari harapan karyawan
2. Motivasi kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini ditunjukkan oleh persentase skor komulatif yang mencapai 75,6%. Pada indikator motivasi kerja ini terlihat bahwa kesanggupan melaksanakan perintah dari atasan mendapatkan nilai skor tertinggi, sementara yang terendah ada pada rasa suka karyawan pada pekerjaannya.
3. Prestasi kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo Berdasarkan masuk kedalam kriteria cukup, hal ini ditunjukkan oleh persentase skor komulatif yang mencapai 74,1%. Pada faktor prestasi kerja ini terlihat bahwa kerjasama

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja maupun dengan atasan mendapatkan nilai tertinggi sebesar 77,6%, sebaliknya nilai persentase terendah yaitu output atau hasil akhir dari pekerjaan yang mampu dicapai oleh karyawan.

4. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga adanya peningkatan kesejahteraan bagi karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan peruasahaan dan besarnya pengaruh kesejahteraan terhadap motivasi adalah sebesar 33,2%.
5. Kesejahteraan dan motivasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan besarnya pengaruh kedua variabel tersebut adalah sebesar 48,6%, secara parsial yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel motivasi dengan pengaruh langsung sebesar 16,8% dan pengaruh langsung dari kesejahteraan terhadap prestasi kerja adalah sebesar 13,9%. Sedangkan pengaruh tidak langsung kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar 8,8%.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dibuat oleh penulis dari keseluruhan pembahasan yang dilakukan, maka penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna sehubungan dengan masalah yang terdapat pada perusahaan ini:

1. Masih relative terbatasnya fasilitas kafetaria dan kesesuain nilai bonus yang diterma karyawan, maka manajemen perusahaan sebaiknya menambah

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

fasilitas kafetaria/kantin dengan cara membuka sendiri atau menjalin kerjasama dengan pihak lain untuk membuka kantin dalam lingkungan perusahaan. Sementara itu berkaitan dengan bonus/insentif, maka pimpinan sebaiknya memberikan bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan kerja yang lebih baik antara pimpinan dengan karyawan. Pimpinan perlu lebih sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga diharapkan karyawan lebih termotivasi untuk lebih mencintai pekerjaannya karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.
3. Kemampuan karyawan dalam menghasilkan output pekerjaan masih relatif rendah, maka pimpinan sebaiknya memberikan kesempatan secara merata bagi semua karyawan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan yang intensif sebelum mereka bergabung dengan perusahaan rekanan.
4. Kesejahteraan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, untuk itu menjaga dan terus mengupayakan perbaikan kesejahteraan bagi karyawannya mutlak perlu dilakukan oleh perusahaan.
5. Berdasar pada hasil kajian di atas sangat jelas bahwa variabel kesejahteraan dan motivasi erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan. Perusahaan

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

seyogjanya memperhatikan variabel kesejahteraan ini guna meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena motivasi tersebut akan berdampak langsung pada prestasi kerja karyawan.