BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diperoleh, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sesuai dengan identifikasi masalah yang diteliti bahwa :

a. Peranan Pelaksanaan *Outbound* pada PT. Global Mentari Bandung termasuk dalam kategori baik, dimana pengembangan kemampuan *emotional and spiritual quotion* serta *Intellegent quotient* sudah sesuai dengan standar perusahaan.
b. Motivasi pada PT. Global Mentari Bandung termasuk dalam kategori kuat, dimana kebutuhan pada karyawan sudah terpenuhi sesuai dengan harapan karyawan.
c. Produktivitas pada PT. Global Mentari Bandung termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini dikarenakan dalam pencapaian target, karyawan belum mampu memenuhi target perusahaan secara maksimal.
d. Berdasarkan hasil analisis secara simultan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *outbound* dan motivasi berperan kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung, dengan kata lain jika dipadukan, variabel *outbound* dan motivasi berperan positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.

Diantara variabel independen, pelaksanaan *outbound* memberikan peranan yang lebih besar dan termasuk kategori kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung. Hal ini dipengaruhi oleh rancangan pekerjaan, konteks, komposisi dan proses kerjasama. Sedangkan motivasi termasuk dalam kategori kurang kuat, hal ini dikarenakan oleh :

- Kriteria pengambilan sampel dengan tanpa memperhatikan kesetaraan atau klasifikasi responden yang digunakan dalam penelitian, baik dari segi pendidikan, jabatan, mau pun indikator lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran pengambilan sampel dalam penelitian ini sehingga hasil yang diperoleh kurang efektif untuk mengukur pengaruh variabel motivasi dalam meningkatkan produktivitas.
- Hasil analisis deskriptif yang menjelaskan bahwa item-item pertanyaan/ kuesioner untuk variabel motivasi ternyata lebih banyak mengindikasikan mengenai ekspektasi motivasi karyawan dalam hal ini mayoritas responden yang digunakan adalah pegawai lulusan SMA dan diploma, sehingga skor total untuk masing-masing item pertanyaan variabel motivasi memiliki range yang kurang signifikan, dikarenakan perbedaan cara pandang karyawan lulusan strata satu (S1) dengan karyawan lulusan SMA dan

diploma terhadap item-item pertanyaan yang diajukan untuk mengukur sejauh mana peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

a. Sebaiknya dilakukan peningkatan terhadap kualitas maupun kuantitas pelaksanaan kegiatan *outbound* guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.
b. Sebaiknya dilakukan peningkatan terhadap motivasi karyawan melalui pelatihan-pelatihan khusus yang dapat membangkitkan keinginan dan kesungguhan hati karyawan dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.
c. Perlu adanya evaluasi sebagai tindak lanjut terhadap rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Global Mentari agar kelak dapat dicapai peningkatan produktivitas perusahaan yang secara berkesinambungan.
d. Perlu adanya evaluasi lebih lanjut dari pimpinan perusahaan untuk terus memperkuat motivasi karyawan dalam hal tingkat konsentrasi kerja, tingkat keamanan untuk melaksanakan aktivitas perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.