

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian disimpulkan beberapa hal, yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di PT.X Gresik. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kohesivitas dalam sebuah kelompok maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kohesivitas dalam sebuah kelompok maka tingkat motivasi kerja semakin rendah. jadi hipotesis penelitian yakni ada Pengaruh positif antara tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT. X di Gresik dapat diterima. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Adanya Pengaruh antara tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT. X memberikan informasi bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kohesivitas kelompok. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan PT. X dikarenakan rendahnya tingkat kohesivitas karyawan dalam suatu kelompok. Salah satu contoh, bila karyawan mempunyai masalah atau konflik dengan rekan kerjanya akan membuat karyawan tersebut enggan untuk menyapa rekannya, malu untuk bertanya, susah untuk bekerja sama sehingga kejadian seperti ini akan membuat karyawan malas untuk bekerja.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja (co-worker) (Gomez, 2003). Hubungan dengan rekan kerja membentuk komunikasi dan kerjasama antara satu dengan yang lain. Seiring berjalannya waktu, disengaja atau tidak, karyawan akan membentuk pola hubungan dengan sendirinya. Pola hubungan tersebut dapat dikatakan sebagai pembentukan suatu kelompok. Hal ini dilakukan dengan memilih beberapa teman yang dianggap menarik untuk diajak bekerjasama demi tercapainya tujuan bersama. Ketertarikan antar karyawan akan membentuk kelekatan (kohesivitas) dalam suatu kelompok.

3. Adanya Pengaruh antara tingkat kebutuhan penghargaan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan PT. X memberikan informasi bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kebutuhan penghargaan. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan selain tingkat kohesivitas kelompok adalah tingkat kebutuhan kelompok dikarenakan rendahnya tingkat kebutuhan penghargaan dalam suatu kelompok. Salah satu contoh, bila karyawan telah melakukan target produksi

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Karyawan

Karyawan yang bekerja secara tim sebaiknya mampu menjalin hubungan yang baik sesama rekan satu tim. Apabila ada konflik segera diselesaikan agar komunikasi dan kedekatan antar karyawan tetap terjaga. Hal ini dikarenakan apabila hubungan sesama rekan kerja tidak baik akan menyebabkan motivasi kerja dalam sebuah tim menurun. Sebaliknya, jika kedekatan satu kelompok (kohesivitas dalam kelompok) dijaga maka akan meningkatkan motivasi kerja, karena dalam satu kelompok akan saling bahu membahu menyelesaikan pekerjaan.

5.2.2 Bagi Perusahaan

Perusahaan dalam melakukan pembentukan sebuah tim, harus mempunyai perencanaan yang matang. Perusahaan setidaknya harus mengetahui karakter karyawan meliputi sikap, perilaku serta kepribadian karyawan yang akan dipekerjakan dalam sebuah tim. Hal ini bertujuan untuk menghindari ketidaksesuaian penempatan karyawan dengan karakter anggota lain dalam tim tersebut. Hal ini juga mempermudah karyawan untuk beradaptasi dengan tim karena adanya kesamaan pola pikir. Pola pikir yang sama akan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena karyawan merasa mempunyai kedekatan satu sama lain dalam mencapai tujuan perusahaan.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan dan melanjutkan penelitian pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan, harapkan memperhatikan proporsi jumlah aitem dari masing masing aspek. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukannya pengaruh tingkat kebutuhan penghargaan dan tingkat kohesivitas kelompok terhadap tingkat motivasi kerja karyawan sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali faktor lain yang memiliki