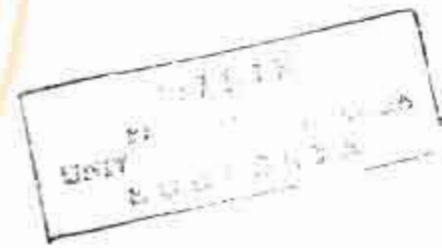


**PENGARUH FAKTOR - FAKTOR MOTIVASI TERHADAP
TINGKAT KEMANGKIRAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. ASAHIMAS FLAT GLASS TBK. SIDOARJO**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN EKSTENSI**



DIAJUKAN OLEH :

TITIN SUPARTINI

No. Pokok : 049621278-E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP
TINGKAT KEMANGKIRAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. ASAHIMAS FLAT GLASS TBK. SIDOARJO**

DIAJUKAN OLEH :

TITIN SUPARTINI

No. Pokok : 049621278-E



TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,

Dra. EC. TIENTEJE SOEMARTINI, MS.

TANGGAL

KETUA JURUSAN,

Drs. H. WARSONO, ME.

TANGGAL

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta ditunjang teori-teori yang ada, penulis dapat mengambil kesimpulan yang mendukung model analisis tentang faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi tingkat kemangkiran karyawan bagian produksi pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk., sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari keluasan pekerjaan, kesempatan berkembang, gaya kepemimpinan, dan sistem insentif/imbalan berpengaruh terhadap tingkat kemangkiran terbukti kebenarannya. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji F dimana nilai F hitung lebih besar daripada F tabel.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor motivasi yang dominan adalah keluasan pekerjaan terbukti kebenarannya. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji t dimana nilai t hitung variabel keluasan pekerjaan nilainya lebih besar dibandingkan variabel bebas lainnya.

5.2. Saran

Setelah melakukan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Faktor-faktor motivasi yang terdiri dari keluasan pekerjaan, kesempatan berkembang, gaya kepemimpinan dan sistem insentif/imbalan berpengaruh terhadap tingkat kemangkiran telah dibuktikan kebenarannya, oleh karena itu disarankan kepada pihak perusahaan agar :
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja sesuai dengan kondisi dan situasi pekerjaan yang ada. Dengan meningkatkan *sense of belonging*, kebanggaan dan minat terhadap pekerjaan sehingga mereka akan merasa lebih suka untuk datang bekerja.
 - b) Diharapkan perusahaan memberikan kesempatan berkembang yang lebih banyak pada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mengerjakan pekerjaannya saat ini dengan baik serta program pengembangan karyawan untuk dapat diberikan suatu tanggungjawab yang lebih besar pada masa mendatang sekaligus untuk memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan.
 - c) Pemimpin/ supervisor dapat memberikan dukungan, perhatian, membina hubungan yang harmonis, dan meningkatkan komunikasi kepada bawahan serta adil dalam memberikan kesempatan/ promosi bagi karyawan yang berprestasi.
2. Faktor keluasan pekerjaan sebagai faktor yang paling dominan sehingga disarankan:
 - a) Agar perusahaan mencoba menjalankan program rotasi pekerjaan pada karyawan yang memiliki kualifikasi pekerjaan yang sejenis dengan kegiatan

yang berbeda. Dengan demikian karyawan memiliki kesempatan untuk menunjukkan potensinya dalam mengerjakan pekerjaan yang berbeda. Diharapkan dengan memiliki variasi tugas karyawan tidak akan mudah merasa jenuh yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi untuk hadir bekerja.

- b) Menambah beban tanggung jawab pekerjaan terhadap karyawan untuk memberikan *pressure* agar karyawan tersebut termotivasi hadir dalam bekerja tapi hal ini harus diseimbangkan dengan imbalan yang diberikan.

