

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan dalam bab-bab terdahulu, maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari pelaksanaan pemberian penghargaan masa kerja pegawai pada PT. MUHASATAMA PERDANA yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemberian penghargaan masa kerja pegawai pada PT. MUHASATAMA PERDANA disesuaikan dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan adapun didalam pelaksanaannya perusahaan mengharapkan tenaga kerja yang terpilih mampu memberikan hasil yang optimal.
 - Tujuan pemberian penghargaan kepada karyawan pada PT. MUHASATAMA PERDANA yaitu Untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk memacu gairah dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk memberi apresiasi kepada karyawan sesuai prestasinya.
 - Di dalam pemberian penghargaan kepada karyawan, PT. MUHASATAMA selalu mempunyai dasar-dasar pertimbangan, adapun dasar-dasar pertimbangan itu diputuskan melalui surat keputusan Direksi.

- Penghargaan yang diberikan oleh PT. MUHASATAMA PERDANA yaitu: Penghargaan masa kerja, Penghargaan pengabdian, Penghargaan atas prestasi perusahaan, dan penghargaan akhir masa jabatan..
 - Dalam Pemberian penghargaan terdapat syarat-syarat yang mempengaruhi efektifitas pemberian penghargaan, sehingga syarat-syarat ini dapat memberikan gambaran mengenai Pemberian penghargaan karyawan dan yang layak menerimanya adapun di dalam pemberian penghargaan, PT. MUHASATAMA PERDANA sangat memperhatikan asas keadilan dan objektifitas
2. PT. MUHASATAMA PERDANA selama ini telah memberikan hak-hak kepegawaian yang layak sesuai dengan peraturan yang berlaku kepada pegawai yang mempunyai masa kerja di atas 5 tahun.
 - Penghargaan masa kerja diberikan sebagai tanda terima kasih dari pihak perusahaan terutama manajer atau pimpinan divisi, atas dharma bhaktinya selama bekerja.
 3. Waktu diberikannya penghargaan masa kerja karyawan yaitu pada hari ulang tahun perusahaan.
 4. Didalam pelaksanaan pemberian penghargaan ada beberapa Hambatan yang dihadapi oleh perusahaan yaitu apabila ada karyawan yang ingin mengundurkan diri akan sulit lagi bagi perusahaan untuk mencari karyawan yang sesuai dengan criteria yang diharapkan perusahaan. Adanya karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaan yang optimal melainkan hanya mengejar penghargaan.

5.2. Saran

Dalam pelaksanaan pemberian penghargaan masa kerja yang diajukan untuk pegawai PT. MUHASATAMA PERDANA terdapat kelemahan yang dihadapi, untuk itu dengan rasa hormat tanpa mendahului penulis memberikan saran yaitu :

1. Pemberian penghargaan masa kerja kepada pegawai pada PT. MUHASATAMA ada baiknya apabila penghargaan tersebut diberikan secara langsung oleh pimpinan sesuai dengan prestasinya.
2. Penghargaan sebaiknya bukan hanya berupa material (*financial*) akan tetapi juga dalam bentuk lain : pujian, pengakuan dan lain-lain.
3. Untuk menghindari rasa ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian penghargaan yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja, maka sebaiknya pimpinan perusahaan memberikan penjelasan kepada pegawai bahwa pemberian penghargaan tersebut diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam keputusan Direksi PT. MUHASATAMA PERDANA dan telah menjadi kesepakatan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedjo Siswanto, **Manajemen Tenaga Kerja**, edisi ke dua, Penerbit Erlangga Jakarta 2000
- Edwin B Flippo, alih Bahasa oleh Moh. Masud, **Manajemen Personalia**, edisi ke enam, Penerbit Erlangga. Jakarta. 2001.
- Eugene Mckenna dan Nic Beech. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : ANDI.
- Heidjerachman Ranupondojo., Drs. dan Saud Husnan, M.B.A. 2001. **Manajemen Personalia**.
- Malayu S.P Hasibuan. Drs., H. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian**. Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- T. Hani Handoko, Drs., M.B.A, **Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi kedua, cetakan ke-14, Yogyakarta, 2000