

BAB 4

SIMPULAN

Sumber daya manusia pada saat ini merupakan faktor yang paling vital bagi kelangsungan hidup perusahaan disamping sumber daya yang lainnya. Sebab hanya dengan sumber daya manusia yang potensial perusahaan akan dapat bersaing dan menemukan terobosan-terobosan baru dalam pasar.

Untuk memotivasi kerja karyawan, perusahaan perlu memahami berbagai tingkatan kebutuhan-kebutuhan dasar manusia, yaitu “kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri”. Bila perusahaan mampu memahami kebutuhan karyawannya maka perusahaan dapat lebih mudah untuk merespon dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Dalam memenuhi kebutuhan karyawan, perusahaan harus mengikuti hirarki kebutuhan manusia yaitu kebutuhan yang paling dasar harus dipenuhi dahulu, baru kemudian tingkat kebutuhan-kebutuhan yang berada di atasnya dapat dipenuhi.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang berasal dari perusahaan maupun yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Tetapi faktor yang paling menonjol dari seseorang karyawan dalam bekerja adalah kompensasi, sebab pada dasarnya tujuan utama manusia bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan dari perusahaan baik berupa finansial maupun non finansial.

Pemberian kompensasi secara adil dan bijaksana sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, kompensasi yang terlalu rendah atau tinggi akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri. Tetapi kompensasi yang adil akan mendorong motivasi kerja karyawan untuk berprestasi lebih baik dan lebih produktif sehingga meningkatkan keunggulan dan laba perusahaan.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Flippo, Edwin B, 1991, **Manajemen Personalia**, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani dan Soekanto Reksohadiprodjo, 1997, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1999, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Johanes, Antonius, 2002, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Salesman Kanvas**, Jurnal Widya Manajemen Dan Akuntansi, Vol. 2 No. 3, halaman 224, Surabaya.
- Kotler, Philip, 1996, **Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi Dan Pengendalian**, Edisi 6, Jakarta, Er Langga.
- Manullang, 1990, **Dasar-dasar Manajemen**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noegroho, Tjitra Oentoeng, 2002, **Pengaruh Unsur-Unsur Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perusahaan**, Jurnal Widya Manajemen Dan Akuntansi, Vol.2 No. 1, halaman 72, Surabaya
- PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995, **Mencapai Sasaran Melalui Kerjasama Tim**, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman, 1983, **Manajemen Personalia Di Bidang Pemasaran**, BPFE, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sunjoyo, 2001, **Kompensasi: Apakah Memberikan Motivasi Dan Kepuasan**, Jurnal Widya Manajemen Dan Akuntansi, Vol. 1 No. 3, halaman 177, Surabaya.
- .Syamsi, Ibnu, 1993, **Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen**, PT. Bina Aksara, Jakarta.