

BAB VII

DISKUSI HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka ditemukan beberapa temuan yang dapat didiskusikan lebih lanjut yaitu :

1. Strategi Pemberian target

Dalam aktivitas kerja setiap karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab masing – masing sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam tugas yang diberikan oleh atasan karyawan mempunyai target dalam setiap kerjanya, target tersebut dibuat oleh atasan untuk mendapatkan hasil penjualan yang maksimal. Dari target itu sendiri karyawan bisa mendapatkan bonus ataupun intensif dalam pekerjaan. Pencapaian target oleh karyawan adalah suatu prestasi kerja, perusahaan akan memberikan imbalan untuk karyawan yang mempunyai prestasi kerja tersebut.

Hal ini ditegaskan dalam penelitian Mauliate (2015). Penilaian prestasi kerja yaitu penilaian dari hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi terhadap target pekerjaan. Adanya kenaikan gaji karyawan berdasarkan prestasi kerja yang bertujuan untuk terciptanya kepuasan kerja. Hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut dijadikan acuan untuk menentukan arah pengembangan karyawan, selain itu dapat dilakukan untuk menjadi dasar apresiasi perusahaan bagi karyawan dalam bentuk promosi, peninjauan pangkat, kenaikan gaji dan benefit karyawan.

2. Strategi Lama Waktu Bekerja

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang loyal dalam pekerjaannya, lama waktu bekerja dalam perusahaan yaitu salah satu loyalitas dalam karyawan. Terkadang karyawan lama akan lebih diperhatikan dengan diberikannya *reward* ataupun bonus yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan baru. Hal ini ditegaskan dalam penelitian Mauliate (2015). Pemberian *reward* karyawan dapat dilakukan berdasarkan kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan melakukan program pemberian *reward* tersebut bertujuan untuk mempertahankan loyalitas karyawan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan motivasi, gairah kerja dan disiplin. Pemberian *reward* yang telah dilakukan oleh perusahaan yaitu berupa promosi jabatan. Pemberian *reward* pula sebagai pendukung dalam menjaga komitmen dan kebanggaan karyawan.

3. Strategi Disiplin Kerja

Dalam pekerjaan setiap karyawan berlomba – lomba dalam meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan hasil yang maksimal, disiplin kerja juga merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja. Dari disiplin kerja, karyawan bisa mendapatkan bonus bahkan kenaikan gaji dari atasan. Hal ini ditegaskan dalam penelitian Mauliate (2015). Pemberian insentif atau bonus diharapkan mampu memberikan rangsangan terhadap motivasi, gairah kerja dan disiplin kerja karyawan. Sehingga karyawan mampu bekerja sesuai standar perusahaan dan meningkatkan performa dalam

bekerja. Dengan adanya motivasi kerja tersebut, karyawan akan memiliki gairah untuk bekerja lebih giat dan lebih disiplin dalam pekerjaannya.

