

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, peneliti membuat beberapa simpulan guna meringkas hasil penelitian tersebut. Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan di unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya sudah baik terdapat beberapa pencapaian seperti prestasi, pengakuan, kemajuan karir, dan keamanan kerja. Namun terdapat beberapa area seperti kurangnya target spesifik yang dapat memengaruhi motivasi, ketepatan waktu yang perlu ditingkatkan dan perlunya penyesuaian pekerjaan dengan keterampilan serta minat. Selain itu, meskipun pengawasan langsung efektif, pengawasan tidak langsung masih memerlukan perbaikan. Perhatian terhadap gaji yang masih di bawah UMK Kabupaten Bandung dan peningkatan fasilitas pendukung untuk meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan.
2. Kinerja karyawan di unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya secara keseluruhan baik seperti inisiatif, efisiensi biaya, dan keterampilan interpersonal. Secara keseluruhan, meskipun sudah baik telah terlihat pada beberapa aspek, perbaikan pada ketelitian hasil kerja, pencapaian target penjualan dan disiplin diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya yaitu koperasi dapat menetapkan target yang jelas, memperbaiki fasilitas kerja serta merencanakan pelatihan dan penyesuaian penggajian, koperasi melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala serta memberikan umpan balik kepada karyawan.

5.2 Saran

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan saran bagi peneliti selanjutnya dapat menguji penerapan teori motivasi ini pada skala organisasi yang lebih luas ataupun di tempat yang sama untuk memastikan efektivitas dan pengaplikasiannya.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya, disarankan untuk menetapkan target yang spesifik dan terukur guna memberikan acuan yang jelas kepada karyawan. Selain itu, peningkatan ketepatan waktu dengan penegakan kebijakan waktu kerja dan sistem absensi elektronik. Perbaikan sarana penunjang dengan evaluasi fasilitas secara rutin, dan penyediaan ruang istirahat yang nyaman. Sesuaikan posisi dengan pendidikan melalui program rotasi jabatan, dan pengembangan karir. Tinjau gaji dan insentif secara rutin.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya perlu fokus pada beberapa area seperti tingkatkan ketelitian kerja melalui pelatihan dan penggunaan prosedur, perbaikan

pencapaian target penjualan dengan menyelaraskan kebijakan internal dan memberikan pelatihan strategi penjualan, memperkuat disiplin terhadap aturan dengan menerapkan sistem pengawasan yang ketat dan evaluasi kinerja secara teratur. Selain itu, dukung pengembangan keterampilan karyawan dan tingkatkan dukungan manajerial untuk memantau dan memberikan umpan balik kepada karyawan atas kinerjanya seperti pemberian bonus dan program penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka.

4. Manajemen Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dapat mempertahankan indikator motivasi kerja dan kinerja karyawan yang sudah baik, tetapi perlu memperbaiki area dengan kesesuaian rendah. Fokus pada peningkatan disiplin waktu, fasilitas kerja, penyesuaian posisi dengan latar pendidikan, dan peninjauan struktur gaji serta insentif.
5. Penelitian lebih lanjut dapat mengkaji dengan Teori Dua Faktor Herzberg atau Teori Kebutuhan Maslow digunakan untuk memahami bagaimana faktor – faktor motivasi seperti pengakuan, pencapaian, dan kepuasan kerja dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.
6. Penelitian teoritis dapat mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, serta bagaimana faktor – faktor lingkungan kerja berkontribusi pada kinerja individu dan tim.