

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Motivasi kerja karyawan di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung tergolong “Baik”, sebagaimana terlihat dari terpenuhinya sebagian besar indikator kebutuhan menurut hierarki Maslow. Secara khusus, aspek rasa kekeluargaan dan pengembangan diri bahkan berada dalam kategori “Sangat Baik”.
2. Kinerja karyawan di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung secara umum berada pada kategori “Cukup Baik”. Penilaian terhadap kinerja dilakukan berdasarkan dua dimensi utama yaitu kuantitas dan kualitas pekerjaan. Secara khusus, indikator pekerjaan sesuai SOP masih berada pada kategori cukup, yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
3. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung mencakup perbaikan dan penguatan pada aspek-aspek motivasional yang strategis. Di antaranya adalah penyusunan skema gaji dan insentif yang lebih kompetitif dan berbasis kinerja, peningkatan jaminan keamanan kerja dan kualitas lingkungan kerja, pembangunan budaya kerja kekeluargaan dan kerja sama tim, pemberian apresiasi atas prestasi, penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan dan

sesuai kebutuhan, penyediaan program pengembangan diri serta jalur karier yang jelas, serta peningkatan komunikasi internal yang mendorong partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Upaya-upaya ini diyakini dapat memperkuat motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

5.2. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan sebelumnya, maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan perbaikan sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut saran yang dapat diberikan oleh penulis:

1. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan metode campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai perubahan motivasi kerja dari waktu ke waktu serta dampaknya terhadap kinerja, serta melakukan perbandingan antar koperasi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.
2. Untuk mendukung motivasi jangka panjang, koperasi juga bisa menyediakan insentif non-finansial, seperti penghargaan karyawan terbaik bulanan, subsidi pendidikan atau pelatihan, serta tunjangan kesehatan tambahan bagi karyawan berprestasi.
3. Dari sisi kelembagaan, koperasi sebaiknya memperkuat sistem tata kelola, transparansi keuangan, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk

meningkatkan efisiensi layanan. Sementara itu, bagi insan koperasi diperlukan pembinaan berkelanjutan melalui pelatihan manajerial, literasi keuangan syariah, dan internalisasi nilai kekeluargaan agar terbentuk budaya kerja yang sehat, produktif, dan berdaya saing.

4. Peningkatan fasilitas kerja, kepastian status pekerjaan, serta lingkungan kerja yang aman dan sehat secara fisik dan psikologis akan berdampak langsung pada rasa aman dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
5. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap pemahaman dan pelaksanaan SOP di semua lini kerja. Supervisi dan pendampingan langsung dapat membantu meningkatkan konsistensi hasil kerja karyawan.
6. Koperasi perlu menyusun *roadmap* pelatihan yang terstruktur berdasarkan kebutuhan kompetensi jabatan, terutama bagi posisi strategis seperti *Account Officer*. Pelatihan juga sebaiknya diarahkan untuk mendukung pengembangan diri karyawan secara jangka panjang.
7. Pimpinan koperasi perlu memastikan bahwa semua kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan prinsip-prinsip motivasi kerja, termasuk dalam proses rekrutmen, promosi, penilaian kinerja, dan pembinaan karyawan.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut secara konsisten dan menyeluruh, diharapkan kinerja karyawan di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung akan meningkat secara signifikan dan berkelanjutan, seiring dengan terbangunnya

lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan bermakna bagi setiap individu di dalamnya.

