

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di KSU Tandangsari tergolong baik, dengan karyawan menunjukkan tingkat antusiasme yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini tercermin dari partisipasi aktif dalam pelatihan, kehadiran yang baik, serta dedikasi terhadap pekerjaan. KSU Tandangsari telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.
2. Produktivitas kerja di KSU Tandangsari juga menunjukkan hasil yang positif. Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan dan menunjukkan kualitas kerja yang baik. Penilaian terhadap kemampuan teknis, efisiensi waktu, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

3. KSU Tandangsari telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Upaya tersebut meliputi penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan keterampilan, penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, serta pemberian penghargaan dan insentif bagi karyawan yang berprestasi. Selain itu, KSU juga menerapkan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan untuk memastikan semua pihak terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan merasa memiliki peran dalam keberhasilan koperasi.

Secara keseluruhan, KSU Tandangsari telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang berkontribusi pada motivasi dan produktivitas karyawan. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut agar kinerja koperasi dapat terus meningkat.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Teoritis
 - a. Disarankan agar hasil penelitian ini digunakan sebagai dasar dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen SDM koperasi, khususnya terkait motivasi dan produktivitas kerja.
 - b. Perlu dikembangkan model motivasi kerja yang sesuai dengan nilai-nilai koperasi seperti kekeluargaan dan gotong royong, agar lebih kontekstual dengan karakter organisasi koperasi.

- c. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi untuk memperluas kajian.
- d. Pendekatan penelitian bisa dikembangkan menggunakan metode kualitatif atau gabungan agar hasilnya lebih mendalam.
- e. Kajian teoritis juga dapat diarahkan pada pemanfaatan teknologi digital dalam sistem evaluasi kinerja karyawan koperasi.

2. Saran Praktis

- a. Koperasi sebaiknya merancang program pengembangan karir yang terarah dan terstruktur, agar setiap karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dengan adanya jalur karir yang jelas, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan keterampilan serta mencapai target kerja yang lebih optimal.
- b. Perlu dibangun komunikasi yang terbuka dan dua arah antara manajemen dan karyawan, misal dengan mengadakan forum diskusi rutin atau kotak saran, sehingga karyawan merasa didengar dan dapat menyampaikan ide maupun keluhan secara langsung dalam suasana yang mendukung.
- c. Pemberian insentif berbasis kinerja secara adil dan transparan sangat penting, baik berupa bonus, penghargaan, maupun bentuk apresiasi lainnya. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, serta menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap koperasi.

- d. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja juga harus menjadi perhatian. Penyediaan fasilitas seperti ruang istirahat, peralatan kerja yang memadai, dan suasana kerja yang kondusif akan sangat membantu meningkatkan konsekuensi dan produktivitas.
- e. Mengadakan kegiatan team building secara berkala dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan kerja sama tim. Kegiatan ini dapat berupa outing, pelatihan bersama, atau kegiatan sosial yang melibatkan seluruh karyawan.
- f. Koperasi disarankan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan perkembangan zaman. Pelatihan ini tidak hanya meliputi peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu.
- g. Penerapan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga penting. Fleksibilitas jam kerja atau kebijakan cuti yang bijak dapat membantu karyawan menjaga kesehatan mental dan fisik, sehingga berdampak baik pada kinerja mereka.
- h. Membantu budaya kerja yang positif, inklusif, dan saling menghargai penting untuk dilakukan, ketika karyawan merasa aman secara psikologis dan dihargai atas kontribusinya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan bersama.