

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam membentuk kinerja karyawan PT Anugerah Quba Mandiri Kota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan PT Anugerah Quba Mandiri tergolong baik. Faktor pendorong utamanya adalah motivasi ekstrinsik berupa reward (umroh, jalan-jalan, bonus bulanan/tahunan), insentif/komisi, dan pengangkatan jabatan. Reward diberikan secara konsisten berbasis pencapaian target (performance-based reward). Motivasi ekstrinsik ini menciptakan efek berantai, di mana karyawan yang melihat rekan kerjanya mendapat reward termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, terdapat motivasi intrinsik pendukung seperti lingkungan kerja Islami, rasa tanggung jawab, dan keinginan mengembangkan diri, meskipun tidak sebesar motivasi ekstrinsik.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja menunjukkan kesenjangan yang signifikan antara aspek fisik dan non-fisik:

- a. Lingkungan fisik sangat baik: ruangan ber-AC, fasilitas lengkap (meja, kursi, laptop, sofa, ruang pertemuan, mushola), kendaraan operasional, tata ruang rapi dan bersih.

- b. Lingkungan non-fisik kurang harmonis: hubungan antar karyawan terbatas dan formal, ada konflik akibat persaingan target, beberapa karyawan sering keluar-masuk ruangan (indikasi kurang betah), suasana kerja kaku, dan terdapat kesenjangan persepsi antara pimpinan (menyatakan harmonis) dengan realitas di lapangan (kurang harmonis).
- c. Hubungan dengan atasan baik: karyawan merasa nyaman berkomunikasi dengan pimpinan dan supervisor.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tergolong cukup baik pada semua indikator: kualitas kerja (sekitar 90% pekerjaan terlaksana baik), kuantitas kerja (target tercapai), ketepatan waktu (pekerjaan selesai tepat waktu), tanggung jawab (sesuai SOP dan jobdesk), dan kerja sama (individu maupun tim). Perusahaan juga menerapkan sistem KPI untuk peningkatan kinerja berkelanjutan.

4. Hubungan Antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi dalam membentuk kinerja karyawan. Motivasi kerja yang kuat, terutama motivasi ekstrinsik, terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, mencapai target, dan menghasilkan kinerja yang baik. Meskipun lingkungan kerja non-fisik kurang harmonis, kinerja karyawan tetap baik karena motivasi ekstrinsik mampu mengkompensasi kelemahan tersebut. Karyawan mampu

memisahkan tuntutan pekerjaan dengan kenyamanan hubungan interpersonal, dan sistem prosedur kerja yang jelas membantu mereka tetap fokus pada pencapaian target.

Namun, kondisi ini perlu diwaspadai karena tidak berkelanjutan dalam jangka panjang. Lingkungan non-fisik yang kurang harmonis jika dibiarkan terus-menerus dikhawatirkan akan menjadi penghambat bagi peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang. Kesenjangan persepsi antara pimpinan dan realitas lapangan juga perlu segera diatasi agar perbaikan lingkungan kerja tepat sasaran. Temuan ini secara teoritis mendukung bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam membentuk kinerja, sekaligus menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi faktor kompensasi bagi lingkungan kerja yang kurang harmonis.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Pertahankan dan tingkatkan sistem reward yang terbukti efektif dengan menambah variasi reward (misalnya reward tim, pelatihan gratis, atau cuti tambahan) agar motivasi tetap terjaga.

Perbaiki lingkungan kerja non-fisik dengan:

- a. Mengadakan kegiatan bersama (outbound, gathering, atau coffee break rutin) untuk mempererat hubungan antar karyawan.
- b. Membangun komunikasi dua arah yang lebih terbuka antara pimpinan dan karyawan.
- c. Mengelola persaingan target agar tetap sehat, misalnya dengan

menambahkan reward berbasis tim selain reward individu.

- d. Memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan dan menciptakan suasana kerja yang lebih hangat dan kekeluargaan.
- e. Kurangi kesenjangan persepsi dengan pimpinan lebih aktif turun ke lapangan dan mendengarkan dinamika hubungan di tingkat operasional, misalnya melalui survei kepuasan karyawan atau pertemuan rutin non-formal.
- f. Integrasikan aspek kerja sama tim dalam sistem penilaian kinerja, sehingga karyawan termotivasi menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel lebih banyak untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara statistik.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau variabel moderasi seperti budaya organisasi untuk melihat pengaruh tidak langsung.
- c. Penelitian dengan jumlah informan lebih banyak dan observasi lebih lama diperlukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.