

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan serta *effect size* yang moderat terhadap produktivitas kerja karyawan Pegadaian Syari'ah KC Metro Boulevard Cikarang secara parsial. Analisis menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel motivasi kerja yaitu indikator “kondisi kerja yang baik” pada dimensi “kebutuhan rasa aman” dengan pernyataan “sistem kerja yang dirasa wajar dan tidak mengorbankan kesehatan mental dan fisik saya”. dengan nilai rata-rata 3,86. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel motivasi kerja yaitu indikator “tunjangan kerja” pada dimensi “kebutuhan fisiologis” dengan pernyataan “jenis dan besarnya tunjangan yang diberikan telah memenuhi espektasi dasar saya sebagai karyawan.” dengan nilai rata-rata adalah 3,09.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan serta *effect size* yang tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan Pegadaian Syari'ah KC Metro Boulevard Cikarang secara parsial. Analisis menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel kepuasan kerja yaitu indikator “pemberian tugas yang menarik” pada dimensi “pekerjaan itu sendiri” dengan pernyataan “tugas-tugas yang saya terima cukup bervariasi dan tidak monoton” dengan nilai rata-rata 4,06. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel kepuasan kerja yaitu indikator “pemberian petunjuk pekerjaan” pada dimensi “supervisi” dengan pernyataan “atasan saya selalu terbuka untuk dimintai penjelasan lebih lanjut jika saya belum memahami petunjuk yang diberikan” dengan nilai rata-rata 3,79.

3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dan *effect size* yang tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan Pegadaian Syari'ah KC Metro Boulevard Cikarang secara parsial. Analisis menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel lingkungan kerja yaitu indikator “sirkulasi udara” pada dimensi “lingkungan kerja fisik” dengan pernyataan “sirkulasi udara di tempat kerja saya cukup baik sehingga tidak adanya bau yang tidak sedap” dengan nilai rata-rata 3,86. Sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu indikator “suhu lingkungan kerja” pada dimensi “lingkungan kerja fisik” dengan pernyataan “suhu ruangan di tempat kerja saya cukup nyaman untuk melakukan pekerjaan” dengan nilai rata-rata 3,79.
4. Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 83,1% varians pada variabel produktivitas kerja. Sementara itu, 16,9% sisanya dijelaskan oleh variabel maupun faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Analisis menunjukkan bahwa dimensi dimensi “kualitas kerja” pada indikator “standar kerja” dengan pernyataan “saya selalu berusaha untuk memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan” memiliki rata-rata tertinggi. Sedangkan dimensi “kuantitas kerja” pada indikator “target kerja” pernyataan “saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan” memiliki nilai rata-rata terendah.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja, rendahnya persepsi karyawan terhadap jenis dan besarnya tunjangan kerja mengindikasikan bahwa sistem kompensasi non-gaji yang diberikan perusahaan saat ini belum memenuhi ekspektasi karyawan. Secara praktis, rendahnya penilaian karyawan terhadap jenis dan besarnya tunjangan mengindikasikan

adanya ketidaksesuaian antara harapan dan realita, hal ini dapat membuat motivasi kerja karyawan tidak maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Pada variabel kepuasan kerja, rendahnya persepsi karyawan terhadap keterbukaan atasan dalam memberikan penjelasan kerja mengindikasikan adanya hambatan komunikasi secara vertikal di tempat kerja. Secara praktis, kondisi ini menyebabkan karyawan kurang nyaman, kurang dipahami dan cenderung bekerja sesuai asumsi sendiri tanpa klarifikasi. Dampaknya adalah karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dikarenakan adanya potensi kesalahan kerja yang berdampak pada tidak optimalnya produktivitas kerja karyawan.
3. Pada variabel lingkungan kerja, rendahnya persepsi terhadap kenyamanan suhu ruangan mengindikasikan bahwa sistem pendingin (AC atau Air Cooler) di tempat kerja saat ini belum maksimal sebagaimana fungsinya. Secara praktis, kondisi ini menyebabkan karyawan mudah merasa tidak nyaman, kehilangan fokus, bahkan mengalami gangguan kesehatan seperti flu atau dehidrasi. Dampak akhirnya adalah terjadi penurunan produktivitas kerja akibat dari tidak maksimalnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.
4. Pada variabel produktivitas kerja, rendahnya persepsi karyawan terhadap kemampuan menyelesaikan target mengindikasikan adanya masalah serius di lini operasional. Secara praktis, target yang ditetapkan perusahaan kemungkinan tidak realistis jika dilihat dari waktu, sumber daya maupun kemampuan karyawan. Akibatnya, karyawan mengalami stress kerja serta potensi lembur kronis. Dampak jangka panjangnya adalah terjadi *turnover intention* (keinginan keluar atau *resign*).

C. Keterbatasan Penelitian

1. Sampel yang terbatas. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu cabang perusahaan yaitu pada Pegadaian Syari'ah KC Metro Boulevard Cikarang dengan jumlah responden terbatas sebanyak 43 responden.
2. Metode pengumpulan data. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner (*self report* yaitu responden yang melaporkan sendiri persepsi mereka) tanpa didahului oleh observasi lapangan. Keputusan untuk tidak melakukan observasi didasarkan pada fokus penelitian yang ingin menangkap persepsi subjektif karyawan serta efisiensi waktu dan biaya. Sehingga penggunaan kuesioner berpotensi menimbulkan *common method bias* yaitu bias (kesalahan sistematis yang menyebabkan hasil penelitian menjadi tidak objektif) karena semua data diambil dari sumber/metode/waktu yang sama.
3. Keterbatasan variabel. Nilai *R-square* pada penelitian ini hanya 0,831, mengindikasikan bahwa masih ada 16,9% varians produktivitas kerja yang dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan implikasi pada variabel motivasi kerja, perusahaan perlu mengevaluasi ulang kebijakan tunjangan, baik dari sisi jenis seperti transportasi atau pendidikan maupun dari besaran nominalnya dengan membandingkan standar perusahaan dan melibatkan perwakilan karyawan.
2. Berdasarkan implikasi pada variabel kepuasan kerja, perusahaan perlu memberikan pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada komunikasi efektif dan keterbukaan terhadap bawahan. Kebijakan *open door policy* (kebijakan pintu terbuka) perlu diimplementasikan secara nyata.

3. Berdasarkan implikasi pada variabel lingkungan kerja, perusahaan perlu melakukan pengecekan dan pengukuran suhu di berbagai titik ruangan, lalu membandingkannya dengan standar kenyamanan kerja. Perusahaan juga perlu melakukan perawatan rutin sistem pendingin, menambah unit sistem pendingin jika diperlukan serta mengatur ulang suhu ruang agar tidak terlalu panas atau dingin.
4. Berdasarkan implikasi pada variabel produktivitas kerja, perusahaan perlu melakukan evaluasi terkait penetapan target menggunakan metode objektif seperti *work sampling* untuk menentukan standar realistis. Perusahaan juga melibatkan perwakilan karyawan dalam proses penetapan target serta mempertimbangkan membagi target menjadi tahapan kecil agar lebih mudah dicapai.
5. Berdasarkan keterbatasan penelitian terkait sampel penelitian yang terbatas. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel, tidak hanya pada satu perusahaan atau satu cabang saja, akan tetapi mencakup beberapa perusahaan atau beberapa cabang yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar.
6. Berdasarkan keterbatasan penelitian terkait metode pengumpulan data. Peneliti selanjutnya disarankan tidak hanya mengandalkan kuesioner (*self-report*), tetapi mengkombinasikannya dengan metode lain seperti observasi langsung untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif dan meminimalkan potensi *common method bias*.
7. Berdasarkan keterbatasan penelitian terkait keterbatasan variabel. Meskipun model penelitian ini memiliki daya prediksi yang kuat yaitu dengan *R-square* sebesar 0,831, akan tetapi masih terdapat 16,9% varians produktivitas kerja yang belum dijelaskan. Oleh sebab itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin berkontribusi pada 16,9% tersebut.