

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kelima subjek yang bekerja di PT PKSS Banjarmasin menunjukkan pandangan yang berbeda mengenai motivasi kerjanya terkait aspek *competence*. Dua dari lima subjek merasa ada kesempatan untuk pengembangan karier, sementara tiga lainnya tidak menjadikan jabatan dan karir sebagai tujuan utama mereka di perusahaan ini. Meskipun demikian, kelima subjek merasakan bahwa kesempatan untuk mengembangkan diri, melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan, berkontribusi pada peningkatan semangat dan motivasi kerja mereka, serta meningkatkan rasa percaya diri terhadap kemampuan mereka dalam aktivitas pekerjaan.

Pada aspek *relatedness*, kelima subjek sepakat bahwa hubungan interpersonal yang positif dan dukungan dari rekan kerja sangat penting dalam meningkatkan motivasi. Mereka merasa dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja, yang memotivasi mereka untuk terus bekerja dengan semangat. Sementara itu, pada aspek *autonomy*, kelima subjek setuju bahwa kemampuan untuk mengontrol perilaku dan hubungan yang baik dengan rekan serta atasan berpengaruh terhadap kenyamanan bekerja di perusahaan ini.

Selain itu, ditemukan pula penyebab lain mengapa karyawan bertahan, yaitu keinginan untuk berbagi ilmu dan pengalaman dengan rekan kerja. Disisi lain, hal-hal yang membuat motivasi menurun antara lain: banyaknya target yang harus

diselesaikan dalam waktu tertentu. Sehingga, karyawan merasa kewalahan dengan pekerjaannya.

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah lingkungan kerja dan kebutuhan hidup. Kelima subjek sepakat bahwa keduanya merupakan pendorong utama motivasi kerja mereka. Subjek N menambahkan bahwa gaji, tanggung jawab membayar cicilan, dan kewajiban terhadap saudara yang kuliah menjadi faktor penting baginya. Sedangkan, subjek F merasa budaya organisasi dan fasilitas memotivasi dirinya. Subjek E menyoroti tuntutan sosial sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerjanya, dan subjek D menyebut *reward*, *punishment*, *jobdesc*, kepemimpinan, aturan yang jelas, serta jabatan sebagai faktor pendorong motivasinya.

Pada faktor internal, kelima subjek menyatakan bahwa keinginan untuk memajukan perusahaan menjadi faktor penting agar pekerjaan tetap ada. Tiga dari lima subjek mengungkapkan bahwa keinginan untuk membantu orang lain juga mempengaruhi motivasi mereka. Subjek N menyebutkan kebutuhan untuk tetap bekerja dan membangun relasi sebagai faktor motivasi. Sementara subjek S dan F menekankan pentingnya bekerja sesuai bidang, S juga menjelaskan ia mencintai pekerjaannya sehingga merasa senang melakukannya, dan F juga menambahkan ia menjadikan pekerjaannya sebagai ibadah. Faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah faktor eksternal, khususnya lingkungan kerja dan kebutuhan hidup sehari-hari.

B. Rekomendasi & Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka peneliti memberikan saran-saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan

Dari hasil wawancara, karyawan mengungkapkan perasaan kehilangan minat terhadap pekerjaan disebabkan oleh berbagai faktor antara lain: tuntutan atau tekanan kerja, jobdesk yang berganti-ganti, dan salah satunya karena terjebak di rutinitas yang ada. Peneliti merekomendasikan agar karyawan dapat melakukan hal yang disenangi atau sering dilakukan untuk mengembalikan gairah kerjanya. Selain itu, karyawan dapat menjadikan bonus dari pencapaian target, sebagai pendorong sehingga bisa meningkatkan motivasi dan kinerjanya. Karyawan juga dapat menjadikan motivasi secara spiritual, dengan memaknai pekerjaan sebagai bagian dari ibadah.

2. Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, mengacu pada pernyataan para subjek, peneliti merekomendasikan perusahaan dapat terbuka untuk mengembangkan inovasi baru, baik itu dari segi teknologi dan sistem yang digunakan. Misal aplikasi untuk karyawan bagian Admin dan RO, untuk mengurus administrasi pekerja *outsourcing* agar lebih efisien dari segi waktu. Karena menurut keterangan subjek merasa kewalahan jika harus mengurus pekerja sekaligus administrasi secara bersamaan.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji motivasi kerja, misalnya dari aspek lama bekerja, umur, atau pengalaman kerja, karena faktor-faktor tersebut dapat menghasilkan temuan yang berbeda dan menarik, sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini bahwa lama bekerja dan pengalaman mempengaruhi motivasi kerja. Peneliti selanjutnya juga disarankan melakukan wawancara mendalam dengan subjek di luar lingkungan pekerjaan, karena dengan hal ini dapat membuat hasil wawancara menjadi lebih objektif.