

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semarak Dana Mojokerto menghasilkan beberapa kesimpulan berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada KSP Semarak Dana Mojokerto. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan kondisi fisik tempat kerja secara lebih efisien, disertai hubungan interpersonal antarkaryawan yang harmonis, dapat membantu mengurangi kendala kerja dan memperkuat rasa aman, ketenangan, serta kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Motivasi kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada KSP Semarak Dana Mojokerto. Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa tingginya ketekunan karyawan dalam menghadapi tantangan target bulanan, yang disertai dengan kepuasan intrinsik dan komitmen organisasi, membuat insentif eksternal yang diterima dipandang sebagai penghargaan yang layak, sehingga berdampak langsung pada optimalnya kepuasan kerja mereka.
3. Secara simultan, Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada KSP

Semarak Dana Mojokerto. Artinya, kondisi sosial dan fisik lingkungan kerja yang mendukung perlu berjalan bersama dengan dorongan motivasi, baik yang berkaitan dengan pencapaian target maupun kompensasi bonus, karena kedua faktor tersebut secara kolektif berhubungan dengan tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan studi telah tercapai, yaitu membuktikan bahwa kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja baik secara individual maupun bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semarak Dana Mojokerto.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semarak Dana Mojokerto, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari aspek lingkungan kerja, manajemen disarankan untuk menata kembali tata ruang (layout) ruang kantor guna memitigasi kendala ruang kerja yang sempit serta tingkat kebisingan yang tinggi. Dari aspek motivasi, tantangan utama berakar pada tekanan pemenuhan target bulanan minimal 10 nasabah baru yang realisasinya saat ini rata-rata baru mencapai 5 nasabah, ditambah adanya risiko hilangnya bonus dan sanksi surat peringatan. Manajemen hendaknya mengevaluasi meninjau ulang skema penetapan target ini agar target menjadi lebih realistis, atau menerapkan

sistem target berjenjang (tiered target) sehingga karyawan tetap termotivasi tanpa merasa tertekan secara psikologis.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja menjelaskan 29,6% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 70,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dimasukkan ke dalam model penelitian. Studi berikutnya dapat memperluas model dengan menambahkan variabel lain yang relevan, misalnya beban kerja langsung, stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, atau turnover intention. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai Kepuasan Kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia pada lembaga keuangan berbasis koperasi.