

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang bertujuan untuk memahami strategi motivasi karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan di UD Asni Collection, peneliti mengambil sampel sebanyak lima orang informan yaitu pemilik, HRD dan 3 orang karyawan yang bekerja di UD Asni Collection Melakukan wawancara. Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja sangatlah penting karena tentunya seseorang dalam bekerja tak lain hanya untuk memenuhi kebutuhan mereka, dengan memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan karyawan maka karyawan tersebut akan memberikan *feedback* (umpan balik) positif yang baik bagi perusahaan yakni mereka akan bekerja dengan semangat dan dengan hati yang senang sehingga prestasi kerja karyawan juga meningkat dan rasa nyaman bekerja akan menimbulkan loyalitas karyawan.
2. Hambatan dalam menjalankan yang dihadapi terdapat pada faktor kepribadian karyawan, karena setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda walaupun bekerja pada unit yang sama. Peluang dalam menjalankan bisnis terutama dalam membangkitkan motivasi karyawan disini yaitu dengan mempekerjakan orang yang sudah kenal terutama yang tinggal tidak jauh dari lokasi UD Asni Collection.
3. Strategi membangkitkan motivasi kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada UD Asni Collection berdasarkan teori motivasi dari Abraham Maslow yaitu untuk mengetahui : *Pertama*, mengetahui faktor tertinggi karyawan berdasarkan kebutuhan fisiologis adalah karyawan ingin diberikan sistem penggajian atau pemberian upah yang sesuai untuk memenuhi hidup layak bagi karyawan maka perusahaan terlebih dahulu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan selalu merasa senang setiap kali berangkat kerja. *Kedua*, faktor tertinggi karyawan Asni Collection berdasarkan kebutuhan rasa aman adalah suasana kerja yang nyaman. Suasana kerja yang nyaman seperti keluarga serta pemberian upah yang sudah sesuai menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja. Disini juga jarang terjadi pemecatan kepada karyawan jika memang tidak perlu. Tetapi yang menjadikan karyawan keluar adalah kurangnya menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan

kerja, dan juga merasa tertekan ketika adanya target yang banyak. Ketika ada masalah juga karyawan baru merasa tidak nyaman ketika dinasehati atau terlalu diambil hati. *Ketiga* faktor motivasi tertinggi keseluruhan pegawai berdasarkan berdasarkan kebutuhan sosial adalah rasa solidaritas yang baik antar sesama karyawan yakni saling tolong menolong antar karyawan kerja jika ada yang mengalami kesulitan atau masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Keempat*, faktor motivasi tertinggi karyawan berdasarkan kebutuhan penghargaan adalah perhatian serta kebijaksanaan pimpinan dalam menghadapi karyawan. jika karyawan ingin memperoleh jabatan yang baik diperusahaan maka karyawan terlebih dahulu menunjukkan prestasi kerjanya, sehingga dengan prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan dari waktu ke waktu semakin baik maka perusahaan atau seorang pemimpin akan memberikan penghargaan atau bonus bagi karyawan tersebut dengan memberikan *feedback* (umpan balik) berupa bonus maupun kenaikan jabatan. *Kelima*, faktor motivasi tertinggi keseluruhan karyawan berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri adalah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan. Jika karyawan ingin diberikan keleluasan dalam menjalankan pekerjaan, maka karyawan perlu menunjukkan kerja kerasnya walaupun tidak dalam pengawasan, agar mendapatkan kepercayaan dari pimpinan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, peneliti dapat menawarkan beberapa saran yang dapat membantu organisasi yang sedang berjuang dengan penelitian saat ini seperti yang tercantum di bawah ini :

### 1. Bagi Pemilik Usaha

Jika perusahaan ingin mengembangkan karir yang lebih baik, maka perusahaan terlebih dahulu harus memberikan pembayaran gaji yang pantas ataupun sesuai untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang tidak jauh dari Upah Minimum Regional (UMR). Efisiensi kerja karyawan akan meningkat jika perusahaan menerapkan pembayaran yang layak, sehingga diharapkan produktivitas perusahaan meningkat.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk memilih penelitian yang membahas aspek lain yang lebih detail dan mendalam dari motivasi kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan.