

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa faktor intrinsik yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja CO meliputi prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pekerjaan itu sendiri (work itself), tanggung jawab (responsibility), dan pengembangan karir (career growth). Faktor-faktor ini sesuai dengan Teori Dua Faktor Herzberg, di mana pemenuhan kebutuhan intrinsik dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja CO

Faktor motivator memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, loyalitas karyawan, serta mengurangi stres dan burnout. CO yang mendapatkan pengakuan dari atasan dan rekan kerja merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Prestasi yang diakui juga mendorong CO untuk bekerja lebih giat dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari kelima faktor yang diteliti, pengakuan (recognition) dan prestasi (achievement) merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi kerja CO. Pengakuan dari atasan dan insentif berbasis pencapaian memberikan dorongan signifikan bagi karyawan untuk meningkatkan performa mereka. Dengan sistem penghargaan yang jelas dan apresiasi yang diberikan secara konsisten, CO lebih termotivasi untuk terus berkembang dan berkontribusi bagi perusahaan. faktor intrinsik berperan penting dalam membentuk motivasi kerja CO di Bank BTPN Syariah MMS Rantau Rasau. Dengan menekankan faktor pengakuan dan prestasi, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta memastikan bahwa CO tetap termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan dan masyarakat.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, berikut beberapa saran yang dapat diterapkan oleh pihak perusahaan serta penelitian selanjutnya:

Bagi perusahaan

1. Memperkuat Sistem Pengakuan dan Penghargaan

Mengingat pengakuan (recognition) dan prestasi (achievement) merupakan faktor dominan dalam meningkatkan motivasi kerja Community Officer (CO), perusahaan disarankan untuk memberikan penghargaan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Penghargaan dapat berupa bonus kinerja, sertifikat penghargaan, ataupun promosi jabatan bagi CO yang mencapai target kerja dengan baik.

Bagi penelitian selanjutnya

1. Perluasan Variabel Penelitian dan Subjek Penelitian

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor ekstrinsik, seperti kebijakan perusahaan, kompensasi, dan lingkungan kerja, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang motivasi kerja CO. Studi di masa mendatang dapat dilakukan pada komunitas CO di cabang lain atau perusahaan serupa untuk melihat apakah hasil penelitian ini berlaku secara umum atau terdapat perbedaan berdasarkan lokasi kerja.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan penelitian dan kebijakan perusahaan dapat lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja Community Officer.