

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian mengenai motivasi kerja perempuan di PT Jambi Wood Industry menunjukkan bahwa faktor internal maupun eksternal memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk tingkat motivasi kerja karyawan. Analisis korelasi dan regresi yang dilakukan mengungkapkan bahwa setiap variabel, baik dari sisi individu maupun organisasi, berkontribusi dalam mendorong ataupun menahan motivasi kerja perempuan di sektor industri kayu yang padat tenaga kerja ini. Dari sisi **faktor internal**, ditemukan bahwa variabel **lama bekerja** memiliki hubungan paling kuat dengan motivasi kerja dengan koefisien korelasi **0.634** ($p = 0.000$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi pula tingkat pemahaman, keterampilan, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang akhirnya meningkatkan motivasi. Temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja yang panjang dapat memperkuat rasa percaya diri, stabilitas emosional, serta orientasi terhadap pencapaian karier. Sebaliknya, variabel dengan kontribusi internal paling rendah adalah **status perkawinan** dengan koefisien **0.289** ($p = 0.041$). Meskipun signifikan, pengaruhnya lemah karena motivasi kerja tidak sepenuhnya ditentukan oleh kondisi perkawinan, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor ekonomi dan profesional. Hal ini mendukung teori Herzberg (1959) yang mengategorikan faktor keluarga sebagai *hygiene factor*, yakni faktor yang dapat mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak selalu meningkatkan motivasi secara langsung.

Sementara itu, dari sisi **faktor eksternal**, hubungan dengan rekan kerja muncul sebagai variabel paling dominan dengan nilai koefisien **0.721** ($p = 0.000$), yang menandakan adanya hubungan kuat dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa iklim sosial yang harmonis dan dukungan antar rekan kerja mampu meningkatkan semangat kerja perempuan. Temuan ini konsisten dengan *Hawthorne Effect* (Mayo, 1933) yang menjelaskan bahwa hubungan interpersonal positif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Di sisi lain, faktor eksternal dengan pengaruh terendah adalah **kebijakan perusahaan** dengan koefisien **0.545** ($p = 0.000$). Meskipun signifikan, kontribusinya lebih rendah dibandingkan faktor lainnya, yang menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan

belum sepenuhnya dipersepsikan sebagai instrumen motivasional oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Gibson et al. (2012) yang menegaskan bahwa kebijakan organisasi hanya efektif bila diimplementasikan dengan konsisten dan disertai komunikasi yang jelas kepada pekerja.

Hasil analisis **regresi linear berganda** semakin memperkuat kesimpulan bahwa baik faktor internal maupun eksternal secara simultan memberikan kontribusi besar terhadap motivasi kerja perempuan di PT JWI, dengan nilai **R Square sebesar 0.796**. Artinya, sekitar **79,6% variasi motivasi kerja** dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini, sedangkan sisanya **20,4% dipengaruhi oleh faktor lain** di luar penelitian, misalnya aspek budaya kerja, gaya kepemimpinan, atau kondisi psikologis personal yang tidak diukur dalam studi ini. Dari variabel yang dianalisis, kontribusi terbesar diberikan oleh **hubungan dengan rekan kerja ($\beta = 0.356$; $t = 5.328$; $p = 0.000$)**, sementara kontribusi terendah diberikan oleh **status perkawinan ($\beta = 0.112$; $t = 2.171$; $p = 0.036$)**.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja perempuan bukan hanya dipengaruhi oleh faktor personal, tetapi juga lebih kuat dipengaruhi oleh kondisi eksternal terutama interaksi sosial dan lingkungan kerja. Temuan ini mendukung *ERG Theory* dari Alderfer (1972), khususnya kebutuhan akan *relatedness* (hubungan sosial), yang terbukti menjadi pendorong utama motivasi kerja perempuan di sektor industri. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja tidak dapat hanya difokuskan pada aspek internal pekerja, melainkan harus didukung dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang adil, serta pembangunan relasi kerja yang sehat. Penelitian ini juga memiliki implikasi praktis. Bagi manajemen PT JWI, perhatian lebih besar perlu diberikan pada peningkatan kualitas hubungan kerja antar karyawan, perbaikan lingkungan kerja, serta transparansi kebijakan perusahaan agar lebih dirasakan manfaatnya oleh karyawan. Selain itu, sistem kompensasi dan upah perlu ditinjau ulang untuk menjawab kebutuhan eksistensi pekerja sesuai teori Alderfer. Dengan langkah tersebut, diharapkan motivasi kerja perempuan dapat terus ditingkatkan sehingga produktivitas perusahaan juga akan semakin optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan (PT JWI):

- Meningkatkan sistem kompensasi dan upah agar lebih adil dan kompetitif sesuai dengan beban kerja, sehingga pekerja perempuan merasa lebih dihargai dan kebutuhan dasarnya terpenuhi.
- Memperbaiki kondisi lingkungan kerja, khususnya terkait kenyamanan, keselamatan, dan fasilitas pendukung yang ramah bagi pekerja perempuan.
- Menyusun kebijakan perusahaan yang lebih transparan, inklusif, dan mendukung pengembangan karir perempuan agar tercipta iklim kerja yang adil dan kondusif.
- Mempertahankan hubungan sosial yang harmonis antarpekerja melalui program kerja sama tim, pelatihan komunikasi, dan kegiatan kebersamaan karyawan.

2. Bagi karyawan perempuan:

- Meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja agar lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan.
- Memanfaatkan hubungan sosial positif di tempat kerja sebagai sumber dukungan emosional dan motivasi, terutama dalam menghadapi beban ganda antara pekerjaan dan keluarga.

3. Bagi peneliti selanjutnya:

- Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja-keluarga (work-life balance) untuk memperluas pemahaman mengenai motivasi kerja perempuan di sektor industri.
- Melakukan penelitian komparatif antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih utuh mengenai perbedaan motivasi kerja dalam industri padat karya.