

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan analisis dengan menggunakan teori motivasi, bisa diketahui jika motivasi kerja di Givent Mart Rantelemo berperan penting untuk meningkatkan loyalitas maupun kinerja dari karyawan. Saat karyawan berpikir kebutuhan dasarnya dipenuhi yaitu kebutuhan rasa aman, fisiologis, penghargaan, sosial maupun kesempatan dalam aktualisasi diri, maka karyawan biasanya memperlihatkan tindakan yang bertanggung jawab, lebih positif serta berkomitmen terhadap organisasi. Motivasi yang baik akan menjadikan karyawan terdorong untuk secara optimal dalam bekerja, yang tidak sekedar fokus menuntaskan tugas sesuai standar, namun berupaya juga memberikan hasil yang terbaik. Temuan ini memperlihatkan jika motivasi kerja yang diberikan semakin tinggi, maka menjadikan loyalitas dan kinerja karyawan juga semakin tinggi. Karyawan yang merasa dihargai, mendapatkan dukungan, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis, cenderung bertahan lebih lama dan menjaga reputasi manajemen. Selain itu, motivasi kerja yang tepat berpengaruh pada peningkatan produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian, Jadi saran yang disampaikan oleh penulis diantaranya:

1. **IAKN Toraja**, kampus sebagai lembaga pendidikan khusus dalam bidang pendidikan pada mata kuliah Manajemen Perilaku dalam Organisasi diharapkan menambahkan materi pembelajaran terkait manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya mengenai motivasi kerja dan loyalitas karyawan agar mahasiswa memiliki pemahaman yang lebih aplikatif saat terjun ke dunia kerja.
2. **Kepada Pemilik Toko**, diharapkan memberikan perhatian lebih pada pemenuhan kebutuhan karyawan, baik dari aspek fisiolomanajemengis, rasa aman, penghargaan, maupun kesepakatan untuk mengaktualisasikan diri, agar karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan tugasnya sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan terhadap toko.
3. **Kepada Karyawan**, diharapkan dapat meningkatkan motivasi internal dengan menunjukkan inisiatif, kedisiplinan, serta kemauan untuk belajar dan memperbaiki kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, karyawan sebaiknya menjaga sikap profesional dalam membangun hubungan kerja yang positif, karena loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh sistem kerja, tetapi juga oleh interaksi antarindividu di lingkungan kerja. Demikian juga, karyawan perlu menyampaikan kendala atau kebutuhan yang

dirasakan secara terbuka kepada pemilik toko atau manajemen, agar dapat ditemukan solusi yang tepat demi kenyamanan dan peningkatan kinerja.

4. **Peneliti selanjutnya**, diharapkan dapat memperluas variabel penelitian, misalnya dengan memasukkan faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan untuk melihat pengaruh yg lebih komprehensif terhadap loyalitas karyawan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat dilakukan pada objek yang berbeda, seperti perusahaan besar sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki generalisasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian kuantitatif agar hasil penelitian lebih mendalam.