

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis di UMKM Gula Semut Sari Manggar, Desa Batuanten, Kecamatan Cilongok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Temuan yang terjadi adalah tanda negatif pada hasil uji regresi yang berarti berlawanan arah menandakan setiap motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu manajer tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan mereka tetapi juga membantu mereka mengembangkan pola pekerjaan yang sehat dan realistis. Karyawan yang mengalami kelelahan, stress berlebihan dan kelelahan mental karena merasa terbebani dan kewalahan terhadap tantangan pekerjaan diatas kemampuan mereka. Sehingga untuk mengatasi masalah kinerja diperlukan perubahan lingkungan kerja bukan hanya mencoba mengubah individu pekerja agar mencapai hasil kinerja yang optimal.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang terjadi adalah adanya nilai positif pada hasil uji regresi yang berarti bahwa setiap kompensasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan juga meningkat. Variabel kompensasi memiliki pengaruh paling dominan, menandakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh pimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang diperoleh adalah terdapat faktor eksternal seperti kondisi kerja yang buruk, kurangnya dukungan dari manajemen, struktur tugas yang tidak jelas dan tekanan waktu dapat menjadi pengaruh karyawan memiliki sikap negatif. Sikap kerja seringkali bersifat kompleks atau multi dimensi dan dapat berubah seiring waktu sehingga membuat

dampak langsung dari sikap kerja menjadi kurang jelas dan tidak signifikan

4. Literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang terjadi adalah adanya nilai positif pada hasil uji regresi yang berarti bahwa setiap literasi digital meningkat satu satuan maka kinerja karyawan juga meningkat. Variabel literasi digital memiliki implikasi signifikan terhadap pengembangan profesional, keterampilan dan kemampuan pemecahan masalah karyawan UMKM gula semut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Variabel motivasi kerja, kompensasi, sikap kerja dan literasi digital secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM gula semut. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja, kompensasi yang besar meningkatkan kinerja karyawan, sikap kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan literasi digital memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi.

B. Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran untuk UMKM gula semut di Kecamatan Cilongok
 - a. Meskipun motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh positif, namun dengan temuan yang terjadi bahwa pemilik UMKM perlu memahami bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan motivasi yang berbeda. Perlunya komunikasi yang transparan yang dilakukan dua arah antara pemilik dengan karyawan, agar visi, misi dan target UMKM gula semut tersampaikan dengan jelas. Ciptakan budaya kerja yang saling menghargai, kolaboratif dan suportif, serta menghindari lingkungan kerja yang penuh tekanan, saling menyalahkan atau persaingan tidak sehat.
 - b. Kompensasi yang berpengaruh signifikan menjadi temuan penting, namun jika ditelusuri berdasarkan hasil kuesioner yang disebar

variabel kompensasi memiliki item rendah. Indikator tunjangan dari item ke 5 yang pernyataannya “tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan”. Maka peneliti memberikan saran kepada pemilik UMKM gula semut untuk tinjau kembali tunjangan yang diberikan kepada karyawan menyesuaikan dengan beban kerja yang diberikan. Pastikan karyawan memahami dengan jelas semua komponen kompensasi mereka. Meskipun kompensasi finansial penting, pemilik UMKM juga dapat memberikan kompensasi non-finansial seperti pengembangan karir dan pelatihan, agar karyawan berkesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan internal atau *workshop* sederhana.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Penulis studi berpendapat bahwa hasil studi ini dapat digunakan sebagai panduan untuk penelitian lebih lanjut, terutama di bidang sumber daya manusia. Penulis menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu ditambahkan ke variabel-variabel yang digunakan dalam studi ini agar penelitian lebih lanjut dapat dilakukan. Beberapa faktor tersebut antara lain Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Kepemimpinan. Hal lain yang dapat ditambahkan ke dalam model studi adalah variabel moderator atau variabel intervening. Hal ini akan memungkinkan studi lebih lanjut untuk menemukan cara terbaik dalam mengukur faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.