

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan mengacu pada fokus masalah, dengan menggunakan metode kualitatif maka dapat disajikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Pimpinan di BPRS Lantabur Cabang Mojokerto ini sadar bahwasanya tidak mungkin perusahaan akan mampu mencapai target yang telah disepakati tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Begitu juga dengan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan, terdapat perbedaan motivasi antara karyawan satu dengan yang lainnya, ada yang memiliki motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya, ada yang memiliki motivasi kerjanya karena adanya kenyamanan dan keamanan disaat bekerja, ada yang motivasi kerjanya karena merasa dihargai, dan ada juga yang motivasi kerjanya karena diberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya sesuai dengan teori kebutuhan hierarki yang dikemukakan oleh Maslow tentang kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan yang baik, kebutuhan akan pengakuan atau penghargaan, dan yang terakhir kebutuhan aktualisasi diri. Tentunya pemberian motivasi dan motivasi kerja karyawan sendiri sangatlah berperan penting dan berdampak cukup positif terhadap kinerja karyawan. Hal itu bisa dilihat dari semangat mereka dalam menjalankan tugas, tingkat kedisiplinan yang tinggi, turnover yang rendah, serta bisa dilihat dari pencapaian-pencapaian yang senantiasa mengalami peningkatan.
2. Pemberian kompensasi merupakan salah satu bagian yang sensitif dalam sebuah perusahaan. Melihat hal itu, BPRS Lantabur Cabang Mojokerto sangat memahami betul betapa sensitifnya masalah itu. Maka dari itu,

BPRS Lantabur Cabang Mojokerto selalu tepat waktu memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya. Bentuk pemberian kompensasi yang dilakukan BPRS Lantabur Cabang Mojokerto sendiri ada dua macam, pertama pemberian kompensasi yang berbentuk materi atau finansial, kedua pemberian kompensasi yang berbentuk non materi. Adapun peran pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan bisa dilihat dari loyalitas karyawan kepada perusahaan, kemudian jumlah peningkatan-peningkatan yang ada pada sektor pembiayaan pada BPRS Lantabur Cabang Mojokerto mulai dari tahun 2018-2020, meskipun sempat mengalami penurunan di tahun 2020-2022 dikarenakan adanya pandemi covid 19 yang melanda dunia pada saat itu. namun, pada tahun 2023 jumlah pembiayaan kembali mengalami peningkatan.

3. Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, karena dengan adanya budaya organisasi yang jelas, tentunya itu yang akan menjadi karakter bagi sebuah perusahaan. Budaya organisasi yang ada di BPRS Lantabur sendiri memiliki ciri ataupun karakter yang jelas, hal itu bisa dilihat dari latar belakang dibentuknya BPRS Lantabur itu sendiri yaitu berawal dari keinginan dari pengasuh Pondok Pesantren Madrasatul Qur'an untuk menjalankan perekonomian yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian ummat khususnya di Kabupaten Jombang. Diantara budaya organisasi yang ada di BPRS Lantabur seperti halnya hubungan kekeluargaan antara sesama karyawan dan atasan, fleksibilitas dalam bekerja, lingkungan kerja yang positif kesemuanya itu sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hal itu bisa dilihat dari tingkat kelayakan karyawan kepada perusahaan, pencapaian-pencapaian yang terus meningkat dari tahun ke tahun, dan terus bertambahnya lembaga dan yayasan yang bermitra dengan BPRS Lantabur Cabang Mojokerto dari tahun ke tahun.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dikaji dan kesimpulan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya. Maka dari itu, perlu adanya saran-saran bagi peneliti dan bagi keluarga besar BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto agar bisa lebih diperbaiki lagi yaitu:

1. Bagi peneliti yang akan datang, diharapkan lebih memperdalam lagi tentang bagaimana peran penting dari pemberian motivasi, kompensasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemudian menambah fokus atau variable dari penelitian tentang strategi, perkembangan dan keberhasilan perusahaan ini dalam mengatasi masa krisis yang dihadapi.
2. Kepada keluarga PT. BPRS Lantabur Cabang Mojokerto diharapkan senantiasa menjaga tren positif atas pencapaian yang selama ini didapatkan, terus menjaga hubungan manusia atau hubungankekeluargaan yang dibangun antar sesama karyawan dan atasan, terus menjaga budaya organisasi yang sudah menjadi karakter ataupun ciri khas dari BPRS Lantabur dan yang terakhir, khusus buat pimpinan cabang, supaya memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang berada dibagian *Landing officier*, karena mereka merupakan ujung tombak dari perusahaan PT. BPRS Lantabur Cabang Mojokerto ini.