

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada divisi produksi (Pengolahan dan *Quality Assurance*) di PT Sinergi Gula Nusantara Ngadiredjo Kediri, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan divisi produksi PG Ngadiredjo dibangun melalui dua lapis indikator yang saling melengkapi. Lapis pertama adalah pemenuhan hierarki kebutuhan Maslow yang bersifat material dan sosial, meliputi kebutuhan fisik (gaji di atas UMK dan sistem bonus berbasis poin), kebutuhan rasa aman (K3 ketat dan BPJS ditanggung penuh), kebutuhan sosial (apel pagi, briefing harian, dan solidaritas tim), serta kebutuhan penghargaan (KPI tahunan, kenaikan grade, dan promosi internal). Lapis kedua adalah motivasi intrinsik berbasis nilai-nilai FAST dalam perspektif MSDI, di mana *fatanah* mendorong pengembangan kompetensi mandiri, *amanah* mendorong tanggung jawab tanpa bergantung pada pengawasan eksternal, *shiddiq* mendorong kejujuran dalam pelaporan data, dan *tabligh* mendorong transparansi komunikasi melalui evaluasi berkala. Kedua lapis ini bekerja secara sinergis sekaligus selaras dengan nilai AKHLAK BUMN yang secara institusional mengikat seluruh karyawan PT Sinergi Gula Nusantara sebagai entitas BUMN menjadikan motivasi kerja di PG

Ngadiredjo berpijak pada tiga fondasi yang koheren: pemenuhan kebutuhan hierarkis, internalisasi nilai Islam, dan arah nilai korporasi nasional. Ketahanan motivasi ini terbukti dari terjaganya semangat kerja karyawan meskipun bonus produksi tahun 2025 turun akibat fluktuasi rendemen yang dipicu faktor agroklimat.

2. Motivasi kerja yang dibangun secara berlapis terbukti berperan nyata dalam meningkatkan produktivitas karyawan divisi produksi PG Ngadiredjo. Hal ini tercermin dari terpenuhinya lima indikator produktivitas Sutrisno: kemampuan teknis karyawan terjaga melalui program *industry training* dan rotasi belajar lintas bidang; semangat kerja tetap kondusif meski rendemen tebu turun ke angka 6,65% akibat curah hujan tinggi; pencapaian rekor volume giling sebesar 1.067.626,22 ton pada tahun 2025; pengembangan diri melalui jalur promosi internal dan kursus formal ke LPP Yogyakarta; serta efisiensi sumber daya melalui pemanfaatan aset lintas PG dalam naungan SGN. Dengan demikian, sinergi antara motivasi material, sosial, dan spiritual terbukti mampu mempertahankan produktivitas operasional yang tangguh, bahkan di tengah tekanan kondisi agroklimat yang tidak menguntungkan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti merumuskan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Sinergi Gula Nusantara Ngadiredjo Kediri

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan konsistensi pembayaran gaji tepat waktu sebagai fondasi motivasi yang terbukti efektif menstabilkan semangat kerja bahkan ketika bonus produksi turun akibat faktor di luar kendali karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memformalkan sistem apresiasi informal (pujian manajer, tambahan finansial karyawan ahli) agar lebih transparan dan merata. Program lomba antar bagian yang sudah berjalan baik perlu diperluas dengan menambahkan kategori penilaian berbasis nilai keislaman (seperti penghargaan integritas data QA) untuk memperkuat budaya kerja berbasis MSDI.

2. Bagi Karyawan Divisi Produksi

Karyawan disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi lintas stasiun dan lintas bidang analisa, tidak hanya bergantung pada pelatihan formal yang terjadwal. Nilai-nilai ikhlas, amanah, dan kejujuran yang sudah menjadi budaya kerja informal perlu dipertahankan dan diwariskan kepada karyawan baru, khususnya tenaga kerja musiman (karyawan DMG), agar kualitas kerja tim tetap konsisten.

3. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih terbatas pada penelitian kualitatif deskriptif dengan lima informan dari satu perusahaan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk: (a) melakukan penelitian kuantitatif atau mixed methods untuk mengukur secara statistik hubungan antara komponen motivasi (gaji, bonus, K3, apresiasi) dengan indikator produktivitas; (b) memperluas subjek penelitian

mencakup divisi tanaman dan instalasi untuk gambaran yang lebih komprehensif; (c) mengembangkan instrumen pengukuran nilai-nilai MSDI (*fatahah, amanah, shiddiq, tabligh*) sebagai variabel motivasi kerja dalam konteks industri agroindustri; dan (d) membandingkan pola motivasi kerja antar PG dalam naungan SGN untuk mengidentifikasi *best practice* yang dapat direplikasi secara nasional.

4. Bagi Pemerintah dan Pemangku Kebijakan Industri Gula

Sistem bonus berbasis rendemen yang berlaku di PG Ngadiredjo menunjukkan bahwa karyawan menanggung risiko iklim yang berada di luar kendali mereka. Pemerintah dan manajemen SGN disarankan untuk mengkaji mekanisme jaring pengaman motivasi yang tidak sepenuhnya tergantung pada faktor alam, misalnya melalui komponen bonus terpisah yang menghargai efisiensi proses (*input effort*) di samping bonus yang berbasis *output* (rendemen).