

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, terkait dengan pengaruh motivasi dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada supervisor herbalife gresik, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi terbukti mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pada supervisor Herbalife Gresik. Artinya, supervisor dengan motivasi yang tinggi lebih terdorong untuk mencapai target perusahaan secara optimal. Indikator utama motivasi adalah keyakinan terhadap adanya penghargaan yang adil, seperti bonus dan insentif, yang memicu mereka bekerja dengan fokus dan konsisten. Hal ini relevan dengan kebutuhan organisasi untuk memastikan supervisor memiliki dorongan kuat dalam membimbing tim distributor di tengah persaingan yang dinamis.
2. Keterikatan kerja terbukti mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pada supervisor Herbalife Gresik. Supervisor dengan keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, antusiasme, dan rasa memiliki terhadap perannya, sehingga lebih efektif dalam menjalankan tanggung jawab serta mendukung pencapaian hasil yang diharapkan. Dedikasi sebagai indikator utama keterikatan kerja mencerminkan semangat supervisor dalam membimbing tim dan menjaga keberlangsungan aktivitas jaringan.

3. Motivasi terbukti mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja supervisor melalui kepuasan kerja pada Herbalife Gresik. Artinya, ketika supervisor memiliki motivasi yang tinggi dan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa penghargaan yang adil dan konsisten, serta lingkungan kerja yang mendukung, mendorong supervisor untuk lebih puas dengan pekerjaannya. Kepuasan tersebut pada akhirnya memperkuat dorongan supervisor dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
4. Keterikatan kerja terbukti mampu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja supervisor melalui kepuasan kerja pada Herbalife Gresik. Artinya, supervisor yang memiliki keterikatan kerja kuat dan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen dalam menjalankan peran mereka dan memberikan performa terbaik. Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja, upline, maupun downline, serta rasa saling mendukung dalam tim, menjadi faktor penting yang menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan ini kemudian mendorong supervisor untuk meningkatkan kinerja baik secara individu maupun dalam tim.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai rekomendasi praktis maupun sebagai bahan pertimbangan dalam kajian selanjutnya. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi supervisor Herbalife Gresik dapat ditingkatkan dengan memperhatikan aspek instrumentalitas dengan menerapkan sistem penghargaan yang tidak hanya berbasis pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga mengapresiasi proses kerja, seperti konsistensi menjalankan peran, keberhasilan membimbing anggota baru, dan kontribusi dalam pelatihan internal. Bentuk penghargaan non-finansial yang dapat diimplementasikan meliputi pengakuan simbolik, akses ke pelatihan lanjutan, atau penunjukan sebagai fasilitator dalam forum internal. Strategi ini dapat melengkapi program yang telah ada seperti pengakuan di acara tahunan Herbalife dan berpotensi meningkatkan motivasi, terutama bagi supervisor pada tahap awal karier, sekaligus memperkuat budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan.
2. Keterikatan kerja supervisor Herbalife Gresik dapat ditingkatkan melalui penguatan dedikasi terhadap peran dan tanggung jawab pekerjaan. Perusahaan dapat mengimplementasikan program pelibatan supervisor dalam perumusan strategi tim atau kegiatan perencanaan bulanan yang berbasis target tim. Selain itu, pemberian kesempatan kepada supervisor untuk menjadi fasilitator dalam sesi pelatihan atau pertemuan regional dapat memperkuat rasa kontribusi dan komitmen terhadap organisasi. Kegiatan tersebut secara empiris berpotensi meningkatkan persepsi supervisor terhadap signifikansi perannya dalam pencapaian tujuan bersama, sehingga memperkuat ikatan emosional mereka terhadap pekerjaan.

3. Kepuasan kerja supervisor Herbalife Gresik, khususnya yang berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja, dapat ditingkatkan dengan menciptakan mekanisme komunikasi yang lebih terbuka dan kolaboratif. Implementasi program *peer learning* yang mempertemukan supervisor lintas jaringan untuk berbagi pengalaman dan strategi kerja dapat membangun solidaritas tim serta rasa saling percaya. Di samping itu, perusahaan dapat menyelenggarakan kegiatan tim berbasis wilayah atau komunitas supervisor yang fokus pada peningkatan sinergi kerja. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas interaksi sosial dalam lingkungan kerja, yang secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan keberlanjutan kinerja supervisor.
4. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya kerja, atau *work-life balance* yang berpotensi memengaruhi kinerja supervisor. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas dan meningkatkan motivasi tim, sedangkan budaya kerja yang kuat mampu membentuk nilai-nilai positif dalam keseharian. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga penting untuk mendukung kesejahteraan psikologis supervisor. Penelitian lanjutan diharapkan mampu memberikan kontribusi lebih luas bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor sejenis.