

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Agen Asuransi Di *Agency Vision Cikarang* mengacu kepada teori Mc.Clelland's *Achievment Motivation Theory* yang mengkaji motivasi seseorang, situasi dan peluang dari aspek *Need for Achievement*, *Need for Power* dan *Need for Affiliation*. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja agen asuransi, antara lain:

##### 1. Tantangan dalam bekerja

Para agen asuransi di *Vision* memiliki tantangan dalam bekerja, yaitu harus mampu bersosialisasi dengan orang lain, mampu mengembangkan diri lebih baik, membangun mental dalam menyelesaikan pekerjaan, dituntut untuk memenuhi target perusahaan, mampu berinteraksi dengan calon nasabah, memiliki strategi khusus untuk dapat menarik hati calon nasabah, memiliki rasa percaya diri dan keberanian untuk berbicara di depan umum, menjaga tali silaturahmi dengan nasabah yang ada dan sikap kuat mental jika terjadi penolakan oleh calon nasabah.

##### 2. Tanggung jawab

Tanggung jawab agen asuransi adalah memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah maupun calon nasabahnya, mampu menjaga tali silaturahmi dan kekeluargaan, berusaha untuk mengembangkan tim, menjunjung tinggi sikap tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.

##### 3. Prestasi kerja

Prestasi kerja bagi para agen asuransi *Vision* dinilai dari pencapaian target yang

dipenuhi. Pencapaian target juga sebagai alat untuk mencapai posisi yang lebih tinggi. Agen yang mampu mencapai target sebelum batas yang ditentukan berkesempatan untuk mencapai posisi Business Partner dengan pendapatan yang tinggi.

#### 4. Keinginan mempengaruhi orang lain

Agen asuransi harus memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk ikut menjadi nasabah asuransi. Hal yang dilakukan adalah dengan berinteraksi sesama rekan kerja melalui pertemuan langsung, maupun pertemuan jarak jauh melalui panggilan telepon maupun *zoom meeting*. Interaksi tersebut menyebabkan adanya *sharring* antar rekan sehingga menyebabkan agen menjadi termotivasi untuk melakukan peningkatan hasil, rekrutmen nasabah dan membangun tim yang solid dengan satu tujuan bersama.

#### 5. Promosi jabatan

Agen asuransi memiliki kesempatan yang sama dalam meraih promosi jabatan. Keyakinan yang kuat dan didukung dengan bekerja dengan giat serta fokus pada satu tujuan mampu membuat agen lebih cepat mencapai target dibandingkan dengan agen lainnya. Walaupun demikian, pengetahuan tentang dunia asuransi saja tidak cukup, perlu adanya peluang pasar yang bagus dan dapat menerima produk asuransi. Oleh karena itu, untuk memiliki pasar yang kuat perlu sikap pekerja keras dan tekun untuk mencapai kenaikan jabatan lebih cepat.

#### 6. Hubungan baik dengan karyawan

Agen asuransi Vision membina hubungan baik dengan pimpinan dengan cara bertukar pikiran tentang cara menjadi pemimpin yang baik dan strategi dalam menghadapi serta menarik hati calon nasabah. Hubungan baik tersebut menghasilkan sikap saling mendukung untuk mencapai kesuksesan bersama.

#### 7. Kerja sama yang baik

Agen asuransi menjalin kerja sama yang baik dengan atasannya dalam bentuk

bimbingan dan dukungan bagi para agen untuk tetap semangat bekerja, sikap saling membantu, berbagi pengetahuan dan saling mendukung satu dengan lainnya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Analisis Motivasi Kerja Agensi Vision Cikarang dan dari kesimpulan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan kepada pihak Agensi Vision, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya menyukai tantangan dalam pekerjaan mereka, sehingga menimbulkan rasa malas dalam bekerja. Agensi Vision diharapkan dapat mengawasi dan mengontrol secara ketat karyawan yang memiliki rasa malas dalam bekerja sesuai dengan teori X dan Y menurut Douglas McGregor (dalam Munir, 2022) bahwa karyawan tersebut merupakan karyawan tipe X yang harus memberlakukan pengawasan yang ketat dan *update* pekerjaan setiap harinya terhadap karyawan untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan dengan benar dan efisien.
2. Dalam penelitian ini semua karyawan belum mencapai *target* pribadi sehingga belum mendapatkan promosi jabatan. Penyebabnya karena rasio penjualan, *market* yang dimiliki sulit untuk ditemui sehingga *reschedule* jadwal, memiliki rasa malas untuk membuat janji temu, rasa takut pada penolakan, kehabisan *market* dan banyak distraksi untuk fokus. Agensi Vision diharapkan dapat memberikan dukungan dan pelatihan agar dapat mencapai *target* mereka. Pelatihan yang tepat akan membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini sesuai dengan metode motivasi langsung (*direct motivation*) menurut Hasibuan (dalam Ngajudin Nugroho et al., 2019) yaitu supervisi perusahaan yang memberikan penghargaan, bonus, edukasi dan pujian secara langsung kepada bawahannya tanpa perantara apa pun. Bawahan yang

lebih banyak diberikan penghargaan, bonus, edukasi dan pujian akan membuat mereka merasa lebih termotivasi.

3. Dalam penelitian, peneliti menemukan bahwa hubungan kerja dan kerja sama dalam Agensi Vision belum dilakukan secara menyeluruh. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hubungan yang kurang harmonis dan sedikit ada perselisihan sehingga kerja sama tidak terbangun serta kesibukan yang dimiliki. Agensi Vision diharapkan dapat meningkatkan hubungan kerja dan kerja sama dengan memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antara karyawan sehingga dapat mengatasi kendala dalam hubungan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kerja sama akan meningkatkan efektivitas dan produktivitas tim. Pendekatan ini sesuai dengan teori metode tidak langsung (*indirect motivation*) menurut Hasibuan (dalam Ngajudin Nugroho et al., 2019) yaitu mendukung dan menunjang kelancaran seperti fasilitas sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146-150.
- Asih, H. M., & Fitriani, S. (2018). Penyusunan Standard Operating Procedure (Sop) Produksi Inovasi Ecobrick. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 17(2), 144-150.
- Astuti, A., Darwis, M., & Saleh, S. (2017). Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 3(2). doi:<https://doi.org/10.26858/jo.v3i2.8937>
- Damanik, R.Y., Rahmawati W., & Dini, S. (2015). Hambatan Kinerja Konselor Menyusui dalam Meningkatkan Cakupan Pemberian ASI Eksklusif di Kota Kupang. *IJHN : Indonesian Journal of Human Nutrition*, 2(1). doi:<https://doi.org/10.21776/ub.ijhn.2015.002.01.1>
- Destin Alfianika Maharani, Dyah Supriatin Dan Endah Puspitawat (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Medikonis: Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 14, No. 1, Januari 2023, Halaman 66-77
- Ernawati, & Ambarini. (2010). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Kewirausahaan*, 10(2), 100-112.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15- 33.
- Fitri, K. (2013). Pengaruh Jenjang Karir dan Tantangan Pekerjaan Terhadap Minat Freshgraduate FKIP Universitas Riau Pada Profesi Sales. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, IV(10), 119-135.
- Hakim, L. (2020). Pengaruh Jaminan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan

- Penanggulangan Bencana Kota Bandung). *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 2(1), 41-47. Halim, C., Nugroho, N., & Hutabarat, F. A. M. (2019). Analisis Komunikasi Di Pt.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, D., & Sudiantini, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 11(3), 518-533.
- I Wayan Agus Satriya Wedhana Putra dan Ida Ayu Sukihana, (2020). Kedudukan Agen Asuransi Di Era Digital Dalam Menawarkan Produk Asuransi. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8 No. 3 Tahun 2020, Hlm. 350-367
- Iskandar, C. S., Upa, S., & Iskandar, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Technopreneurship*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kadarisman, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* Jakarta: Rajawali Press
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan Kerja Dan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 100-111.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan Kerja Dan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 100-111.
- Lawasi, E.S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1).  
doi:<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Mangngi, R.F., Fanggidae, R.F., & Nursiani, N.P. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 207-224.
- Martin, R., & Janamarta, S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja. *Prosiding Ekonomi dan Bisnis*. Tangerang: Universitas Budhi Dharma.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 120-129.

- Munir, M. (2022). Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, Mcgregor, Frederick Herzberg Dan Mclelland. *Al-Ifkar: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(01), 154-168.
- Noviyanti., Asmalah, L., & Fitria, J.R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kosami Sejahtera Utama Uni Terminal Inspection T1 Bandar Udara Soekarno Hatta Tangerang. *Scientific Journal of Reflection*, 6(3).
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 1(2), 85-100.
- Nugroho, N., Chua, E., & Han, W. P. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Nurlina, N., & Jumady, E. (2023). The Influence Of Environment, Workload, Financial And Non-Financial Compensation On Work Motivation At Dpmpstp Makassar. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2).
- Pelayanan Publik. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4). *Persaingan Tak Sehat*. Retrieved From [BisnisIndonesia.Id](https://bisnisindonesia.id):  
<https://bisnisindonesia.id/article/industri-asuransi-umum-dalam-bahaya-persaingan-tak-sehat>
- Prabowo, B., Musadieg, M.A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(1).
- Puspita, A.K., Hasiholan, M.M., & Harini, C. (2021). Pengaruh Kualitas Komunikasi Kerjasama Tim dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Grajen Semarang). *Journal of Management*, 7(1).
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ristiarni, M.D., Prayekti, & Subiyanto, E.D. (2022). Hubungan Rekan Kerja, Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap. *Jurnal Kolaborasi Sains*, 5(7).
- Saleh, S. (2018). Study of Employee work motivation at PT Bank Sulselbar Makassar Main Branch. *Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 37-52.

- Salim, D.P., & Asepta, U.Y. (2019). Pentingnya Need For Achievement, Need for Power dan Need for Affiliation Individu pada Suatu Organisasi. *Jurnal Manajemen STEI*, 2(2).
- Saputro, V., & Melinda, T. (2021). The Effect Of Leadership, Motivation, And Discipline On Employee Performance In The Banglen Layer Farming Industry In The Province In Yogyakarta. *International Journal Of Review Management Business And Entrepreneurship (Rmbe)*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.37715/Rmbe.V1i1.1945>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Soibatul Aslamia Nasution, Yusrizal, (2022). Tingkat Pemahaman Dan Jasa Agen Dalam Meningkatkan Minat Calon Nasabah Menjadi Peserta Asuransi Syariah Di Pt Prudential Life Assurance Cabang Binjai Timur. Volume 3 Nomor 5 2022
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujarwo. (2011). Motivasi Berprestasi Sebagai Salah Satu Perhatian Dalam Memilih Strategi Pembelajaran. *Majalah Ilmiah Pembelajaran*, 2.
- Sumiyati, (2017) Praktik Asuransi Dengan Sistem Multi Level Marketing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 Tentang Perasuransian. *Jurnal Bina Mulia Hukum* Volume 1, Nomor 2, Maret 2017
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Bimasda Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 53- 65.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahza, A., & Riau, U. (2021). Buku Metodologi Penelitian, Edisi Revisi Tahun 2021.
- Syama, M., Amiruddin., & Purnomo, A. (2017). Faktor Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong. *Jurnal Fase Kemajuan Sosial dan Politik*, 2(2), 12-20.
- Syarief, F., Utomo, K.P., Winardi, M.A., & Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kualitas Terhadap Motivasi Pemerintah Kota Bekasi. *Jurisma*, 11(2).
- Taalipu, S.S., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. *Jambura*, 4(2).



doi:<https://doi.org/10.37479/jimb.v4i2.11596>

- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203- 1229
- Yayan Yanuari, (2019) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA Journal of busines and entrepreneurship*. Vol 2, No 1
- Yuniati, F., & Purwatmini. (2017). Faktor yang Berpengaruh pada Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Tokai Rika Indonesia. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(2), 209-218.
- Yusuf, A., Syafar, M., Rosmasrah, R., & Hasmah, H. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 340-346.