BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian "Analisa Pengaruh *Extrinsic Reward* terhadap *Motivation* dan *Normative Commitment*; pada Karyawan Hotel Santika Premiere ICE BSD City" yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden yang didapatkan dari penelitian ini mayoritas responden di dalam Hotel Santika Premiere ICE BSD City pada penelitian ini adalah:
    a. Mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu 65% atau sebanyak 48 orang.
    b. Mayoritas responden berusia 26-31 tahun yaitu 41% atau sebanyak 31 karyawan.
    c. Mayoritas responden berstatus pernikahan belum menikah yaitu 75% atau sebanyak 56 karyawan.
    d. Seluruh responden memiliki domisili Tangerang yaitu 100% dengan sebanyak 75 karyawan.
    e. Mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir D1-D3 yaitu 57% atau sebanyak 43 karyawan.
    f. Mayoritas responden berada pada divisi *Food and Beverages Product* yaitu sebesar 17% atau sebanyak 13 karyawan.

Analisa Pengaruh Extrinsic..., Michael Mawintan, FB UMN, 2018

g. Mayoritas responden berada pada jabatan *Officer/Staff* yaitu sebesar 65% atau sebanyak 49 karyawan.

h. Seluruh responden pada penelitian ini mempunyai status karyawan kontrak yaitu sebesar 100% atau sebanyak 75 karyawan.

i. Mayoritas responden pada penelitian ini sudah bekerja selama 1 tahun yaitu sebesar 52% atau sebanyak 39 karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di dalam Hotel Santika Premiere ICE BSD City bahwa faktor *motivation* memiliki pengaruh positif terhadap faktor *normative commitment* dengan hasil standar koefisien 1.072 dan dalam penelitian ini data mendukung hipotesis dikarenakan *p-value* ≤ 0,05 yaitu 0.010.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di dalam Hotel Santika Premiere ICE BSD City bahwa faktor *extrinsic reward* memiliki pengaruh positif terhadap *motivation* dengan hasil standar koefisien 0.842 dan dalam penelitian ini data mendukung hipotesis dikarenakan *p-value* ≤ 0,05 yaitu 0.000.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di dalam Hotel Santika Premiere ICE BSD City bahwa faktor *extrinsic reward* terhadap faktor *normative commitment* bukan menjadi faktor utama dikarenakan dengan hasil standar koefisien -0.016 dan dikarenakan *p-value* ≤ 0,05 yaitu 0.963.

Analisa Pengaruh Extrinsic..., Michael Mawintan, FB UMN, 2018

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Terkait nilai *factor loading* yang paling besar yaitu 0.89 di indikator ER1 pada variabel *extrinsic reward*, gaji memiliki pengaruh yang paling besar. Sehingga perusahaan dapat memperhatikan sistem gaji di dalam perusahaan. Gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat kinerja karyawan dikarenakan banyak karyawan yang mendapatkan *overtime* dengan tidak diberikan gaji lebih maka itu perusahaan dapat menganalisa gaji yang diberikan dengan menyesuaikan *jobdesk* karyawan, kompetensi dari setiap karyawan dan latar belakang pendidikan karyawan maupun pengalaman kerja karyawan.
2. Perusahaan dapat memperhatikan *take home pay* karyawan. Dimana *take home pay* tersebut terdiri dari gaji, BPJS, tunjangan transport dan tunjangan hari raya. Sehingga perusahaan dapat menganalisa *take home pay* yang diberikan karyawan dengan menyesuaikan setiap kebutuhan karyawan.
3. Terkait nilai *mean* yang paling terkecil yaitu 2.76 di indikator ER2 pada variabel *extrinsic reward*, indikator bonus dapat diperhatikan di dalam perusahaan. Sehingga perusahaan dapat memperhatikan sistem bonus di dalam perusahaan dengan memberikan bonus kepada karyawan berdasarkan dari *performace appraisal* secara periodik dan perusahaan juga dapat memberikan *reward* tambahan kepada karyawan yang memiliki keahlian khusus dan memberikan dampak besar kepada perusahaan.
4. Terkait nilai *factor loading* yang paling besar yaitu 0.899 di indikator MTV2 pada variabel *motivation*, indikator perasaan bangga dari pekerjaan

Analisa Pengaruh Extrinsic..., Michael Mawintan, FB UMN, 2018

karyawan memiliki pengaruh yang paling besar. Sehingga perusahaan dapat memberikan apresiasi dengan memberikan tantangan baru serta tanggung jawab lebih besar kepada karyawan agar mereka mendapatkan rasa bangga lebih dari melakukan pekerjaan mereka.

5. Terkait nilai *mean* yang paling terkecil yaitu 3.267 di indikator MTV3 pada faktor *motivation*, indikator perasaan senang dalam melakukan pekerjaan dapat diperhatikan di dalam perusahaan. Sehingga perusahaan dapat memberikan *feedback* dari atasan kepada karyawan, sehingga mereka merasa pekerjaan yang dilakukan berarti dan dihargai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memberikan *feedback* kepada karyawan dengan diwakili oleh *supervisor* karyawan tersebut. *Feedback* tersebut bisa dalam bentuk media surat, *e-mail*, maupun secara lisan dari *supervisor* mereka dikarenakan selama ini praktek dalam lingkungan kerja tersebut karyawan masih merasa bosan atau tidak senang dalam melakukan pekerjaan sehingga dengan ada *feedback* dari *supervisor* maka karyawan akan lebih semangat dan senang dalam melakukan pekerjaan tersebut.
6. Berdasarkan teori *McCelland's acquired needs theory* perusahaan dapat memberikan karyawan suatu target yang ditetapkan seperti target dalam meningkatkan penjualan kamar setiap tahunnya dan target tersebut harus mempunyai target yang berkomponen SMART *(specific, measureable, attainable, relevant dan time-bound)*
7. Berdasarkan penelitian Aydogdu & Asikgil (2011) ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi *organizational commitment* di dalam perusahaan. Sehingga perusahaan dapat memperhatikan faktor personal, faktor

Analisa Pengaruh Extrinsic..., Michael Mawintan, FB UMN, 2018

pekerjaan mereka, faktor pengalaman kerja dan faktor kultur dalam perusahaan. Perusahaan dapat menyelesaikan *role conflict* yang berhubungan dengan faktor pekerjaan mereka dengan pembagian pekerjaan yang jelas sehingga konflik peran tidak akan terjadi. Dengan dikurangkan *role conflict* maka faktor *normative commitment* akan meningkat.

5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan untuk menggunakan dimensi dalam variabel *extrinsic reward, motivation* dan *normative commitment* dikarenakan variabel di dalam penelitian ini tidak menggunakan dimensi.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lain, di mana terdapat sampel yang lebih banyak contohnya seperti di industri perbankan, penerbangan, perusahaan *online*, dll.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian hotel lainnya, tidak hanya dari Hotel Santika Premiere ICE BSD City saja.
4. Dikarenakan data tidak mendukung hipotesis 3 yakni *extrinsic reward* terhadap *normative commitment*, maka penulis menyarakan agar penelitian selanjutnya menambahkan indikator untuk pertanyaan *extrinsic reward* dan *normative commitment* agar peneliti selanjutnya dapat mengukur objek penelitian lebih dalam lagi.
5. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan karyawan tetap tidak menggunakan karyawan kontrak lagi sebagai responden. Dikarenakan bonus dan insentif tidak biasa untuk diberikan kepada karyawan kontrak.

Analisa Pengaruh Extrinsic..., Michael Mawintan, FB UMN, 2018

6. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel *role conflict* dalam jurnal (Wu & Norman, 2005) yang berjudul *"An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students"* dimana jurnal tersebut meneliti tentang variabel *role conflict* dengan *organizational commitment*.