



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan pada pengolahan data yang telah dilakukan untuk *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* terhadap *job satisfaction* di PT Perusahaan Listrik Negara (PLN), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data analisa profil responden yang diperoleh, peneliti dapat menyimpulkan bahwa mayoritas pada penelitian ini sebanyak 85% berjenis kelamin laki-laki (75 responden), 25% sudah bekerja lebih dari 4 tahun (23 responden), 77% berlatar belakang pendidikan sarjana/ S1 (72 responden), 46% berusia antara 31-40 tahun (43 responden), dan 41% berada pada divisi pengembangan talenta (38 responden).
2. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap 5 indikator variabel *extrinsic reward* menyatakan hasil baik dan 1 indikator variabel *extrinsic reward* menyatakan hasil sangat baik . Sementara, jika dilihat secara keseluruhan penelitian rata-rata responden menunjukkan hasil rata-rata 3,84 dengan katagori baik. Hasil ini merupakan hal yang baik untuk variabel *extrinsic reward* dipertahankan, namun akan lebih baik lagi jika dapat ditingkatkan kembali oleh perusahaan, dikarena melalui wawancara yang telah dilakukan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang puas dengan *extrinsic reward* yang diberikan oleh PLN seperti fasilitas seperti kendaraan motor ataupun mobil yang diberikan oleh PLN terkadang karyawanlah yang mengisi bensin dengan uang pribadi walaupun untuk kepentingan

kantor dan juga terkadang menggunakan kendaraan pribadi karyawan dikarenakan kekurangan kendaraan, dan pembagian bonus yang sama rata untuk setiap karyawan di PT PLN walaupun tingkat kepatuhan terhadap kehadiran kerja berbeda.

3. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap 6 indikator variabel *intrinsic reward*, menyatakan hasil baik. Sementara, jika dilihat secara keseluruhan penelitian rata-rata responden menunjukkan hasil rata-rata 3,66 dengan katagori baik. Hasil ini merupakan hal yang baik untuk variabel *intrinsic reward* dipertahankan, namun akan lebih baik lagi jika dapat ditingkatkan kembali oleh perusahaan, dikarenakan melalui wawancara yang telah dilakukan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang puas dengan *intrinsic reward* seperti *employee of the month* yang dianggap kurang adil.
4. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap 5 indikator variabel *job satisfaction*, menyatakan hasil baik dan 2 indikator variabel *job satisfaction* menyatakan hasil cukup. Sementara, jika dilihat secara keseluruhan penelitian responden menunjukkan hasil rata-rata 3,63 dengan katagori baik. Hasil ini merupakan hal yang baik untuk dipertahankan, namun akan lebih baik lagi jika dapat ditingkatkan kembali oleh perusahaan, dikarenakan melalui wawancara yang telah dilakukan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang puas dengan *job satisfaction* seperti merasa tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dalam kegiatan organisasi, seperti saat rapat untuk menentukan lokasi dan susunan acara untuk *outbound*.

5. Berdasarkan pada hasil analisis uji hipotesis menunjukan bahwa variabel *extrinsic reward* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job satisfaction* di PLN. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0.072 atau berada diatas 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3.034 > 1.6616$ yang diperoleh dari $df = 94 - 2 = 92$ dan $\alpha = 0.05$. Selain itu hasil uji regresi menunjukan bahwa kenaikan 1 point dalam variabel *extrinsic reward* akan menyebabkan kenaikan sebesar 0.200 pada variabel *job satisfaction*.
6. Berdasarkan hasil penelitian variabel *extrinsic reward* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job satisfaction* di PLN. Usaha-usaha yang telah PLN berikan terkait *extrinsic reward* adalah pemberian *training*, kompensasi, tunjangan kesehatan, fasilitas, jenjang karir yang tergantung pada pencapaian kinerja karyawan serta inovasi yang diberikan mencapai standar rata-rata yang ada atau tidak, uang lembur, beasiswa, dan promosi.
7. Berdasarkan pada hasil analisis uji hipotesis menunjukan bahwa variabel *intrinsic reward* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job satisfaction* di PLN. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0.205 atau berada diatas 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.720 > 1.6616$ yang diperoleh dari $df = 94 - 2 = 92$ dan $\alpha = 0.05$. Selain itu hasil uji regresi menunjukan bahwa kenaikan 1 point dalam variabel *intrinsic reward* akan menyebabkan kenaikan sebesar 0.192 pada variabel *job satisfaction*.

8. Berdasarkan hasil penelitian variabel *intrinsic reward* secara positif dan signifikan mempengaruhi *job satisfaction* di PLN. Usaha-usaha yang telah PLN berikan terkait pengembangan karir, tunjangan kesehatan, fasilitas IT, lingkungan kerja yang nyaman, *employee of the month* diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan yang melebihi dari standar perusahaan (melakukan inovasi, pencapaian melebihi target, dan lain-lain), dan pemberian pelatihan K3 kepada karyawan sesuai dengan *Standard Operation Procedure* untuk meminimalkan kecelakaan atau kesalahan kerja pada karyawan.
9. Berdasarkan pada hasil koefisien determinasi hasil *adjusted R²* menunjukkan 0.141 yang berarti variabel *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* sebesar 8.8% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 8.8\% = 91.2\%)$ dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain diluar model.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang peneliti berikan, adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang peneliti berikan, adalah sebagai berikut:

1. *Extrinsic reward* yang dirasakan karyawan PLN sudah baik, namun sebaiknya ditingkatkan lagi dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan secara teratur setidaknya tiga bulan sekali semua divisi yang ada serta dapat mengganti kriteria penilaian dan proses penilaian lebih terbuka. Sehingga karyawan bisa mengetahui

keseluruhan dari proses penilaian. Hal ini dilakukan supaya karyawan dapat mengukur tingkat kinerja mereka masing-masing dan mereka dapat meningkatkan kinerja mereka yang kurang maksimal.

2. Dari hasil penelitian *extrinsic reward* yang dirasakan karyawan PLN sudah baik, namun sebaiknya ditingkatkan lagi dengan memberikan kesempatan dalam kenaikan jenjang karir. Hal ini dilakukan supaya karyawan merasa hasil pekerjaan mereka diterima oleh perusahaan dan dapat meningkatkan royalti karyawan terhadap perusahaan untuk tetap *stay* di PLN.
3. Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan dengan karyawan PLN terkait *extrinsic reward* sebaiknya pemberian uang lembur diberikan berdasarkan pada tingkat beban kerja yang diterima bukan berdasarkan pada waktu lembur. Hal ini diharapkan supaya karyawan merasa hasil pekerjaannya dihargai dan merasa perusahaan adil dalam memberikan uang lembur kepada karyawannya.
4. *Intrinsic reward* yang dirasakan karyawan PLN sudah baik, namun sebaiknya ditingkatkan lagi dengan merencanakan pengembangan karir berdasarkan pada *skill*, pengetahuan karyawan. Hal ini dilakukan supaya pengembangan karir yang dilakukan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
5. Dari hasil penelitian *intrinsic reward* yang dirasakan karyawan PLN sudah baik, namun sebaiknya ditingkatkan lagi dengan kenyamanan di lingkungan kerja bagi yang non fisik maupun yang fisik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan fasilitas kendaraan jika diperlukan, kantin, taman, dan area olahraga seperti futsal,

bulu tangkis, atau voli sehingga dapat mengurangi *job stress* yang mereka rasakan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

6. *Intrinsic reward* yang diberikan PLN dalam bidang IT dirasakan baik, tetapi perlu ditingkatkan lagi terutama dalam meng-upgrade fasilitas IT yang ada yang dilakukan berdasarkan periode setidaknya sekali dalam satu tahun bukan berdasarkan pada permintaan karyawan.
7. *Job satisfaction* yang dirasakan karyawan PLN sudah baik, namun sebaiknya ditingkatkan lagi dengan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, dengan cara melakukan komunikasi yang dilakukan tidak hanya yang terkait dengan pekerjaan saja melainkan dapat komunikasi yang bersifat kekeluargaan kepada satu divisi. Hal ini dapat dilakukan dengan acara makan bersama diluar jam kantor ataupun melakukan *outbound* bersama. Hal ini dilakukan supaya karyawan dapat merasa menjadi bagian dari perusahaan.
8. Dari hasil penelitian *job satisfaction* yang dirasakan karyawan PLN masih cukup dan harus diperbaiki oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan dalam mengemukakan pendapat, dengan cara memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengemukakan pendapat mereka dalam kegiatan ataupun rapat di dalam organisasi. Hal ini dilakukans agar karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi dan dapat membuat mereka nyaman dengan berbagai kegiatan yang akan dilakukan di perusahaan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya mengambil responden sebanyak 94 karyawan yang bekerja di PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah responden yang akan diteliti agar semakin relevan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain yang lebih banyak sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambah variable independen lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yakni dalam bidang *human resource*.

UMN