



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

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hasil yang dapat di simpulkan yaitu, :

1. Berdasarkan hasil analisa deskripsi bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT XYZ adalah laki – laki dan juga rata-rata usia yang bekerja di PT XYZ adalah 20 – 30 tahun, lalu untuk lama bekerja karyawan PT XYZ rata – rata telah bekerja selama 1 – 3 tahun, dan tingkat pendidikan akhir karyawan PT XYZ rata - rata adalah SMA/SMEA/SMK.
2. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel ekstrinsik *reward* menunjukkan hasil yang dalam kategori cukup dan setuju, dalam hal ini para karyawan PT XYZ tidak ingin memperlihatkan masalah yang terjadi di PT XYZ untuk hal ekstrinsik reward ini, dan juga karyawan tidak mau mengungkap lebih jauh lagi akan masalah yang terjadi di PT XYZ tersebut.
3. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel intrinsik *reward* menunjukkan hasil yang dalam kategori setuju. Lalu untuk hasil variabel *employee performance* menunjukkan hasil yang dalam hal ini dalam kategori setuju juga.
4. Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 22, dimana untuk variabel ekstrinsik *reward* tidak memiliki pengaruh

terhadap employee performance dikarenakan nilai thitung = 1,649 dan nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai ttabel = 1,671. Dan juga untuk tingkat signifikan menunjuk pada nilai 0,105 yang lebih besar jika dibandingkan dengan 0,10.

5. Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 22, dimana untuk variabel intrinsik reward memiliki pengaruh terhadap employee performance, dengan menunjukkan nilai thitung = 1,988 dan tingkat signifikan 0,052.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang diberikan untuk perusahaan tempat penelitian dan juga untuk peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Dari hasil penelitian ini ekstrinsik *reward* rata – rata menghasilkan jawaban yang dalam kategori cukup, hal tersebut dikarenakan para karyawan tidak ingin memperlihatkan akan masalah yang terjadi di PT XYZ untuk masalah ekstrinsik *reward* ini.
2. Perusahaan harus mampu memberikan apresiasi yang lebih kepada setiap karyawan yang berprestasi dalam hal pencapaian target, kinerja yang baik atau pencapaian dalam suatu kompetisi robotik.
3. Dari hasil penelitian ini, semua indikator dalam variabel intrinsik *reward* berada pada kategori setuju, untuk itu sebaiknya perusahaan tetap memberikan yang terbaik bagi karyawannya dalam hal

memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan, ketersediaan waktu dan dukungan dari perusahaan untuk belajar, dalam hal ini perusahaan memberikan waktu bagi karyawan untuk mengikuti *training* agar karyawan mampu terus memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya. Biasanya *training* dalam hal produk baru ataupun lainnya.

4. Dari hasil penelitian ini, semua indikator *employee performance* berada pada kategori setuju, untuk itu sebaiknya perusahaan tetap memberikan yang terbaik bagi karyawannya, untuk hal karyawan menyelesaikan tugas yang sesuai dengan *job desc*, karyawan mampu mencapai target yang diberikan dengan tepat waktu, karyawan terus mencari metode kerja baru untuk meningkatkan efektifitas kerja. Metode kerja baru dapat seperti, memberikan karyawan liburan beberapa hari untuk mampu menemukan ide baru, ataupun dengan bekerja secara teliti dan disiplin tanpa harus diforsir untuk melakukan lembur.
5. Sebaiknya perusahaan mampu untuk mempertimbangkan kembali dalam hal pemberian reward kepada setiap karyawannya, agar karyawan mampu termotivasi dan menampilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Adapun komponen *reward* yang bisa diberikan seperti, bonus kepada karyawan yang berprestasi, insentif bagi para karyawan, promosi bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, *recognition* dengan menampilkan foto karyawan yang memiliki

kinerja yang baik, dan *reward* lainnya yang mampu memotivasi para karyawan untuk bergerak maju.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Apabila peneliti selanjutnya ingin melanjutkan penelitian ini sebaiknya ditambah variabel *control demographic*. Karena tidak hanya dengan *reward* saja untuk menampilkan *employee performance* yang baik, harus dilihat pula dari segi *demographic*-nya, maka sebagai peneliti menyarankan untuk menambah variabel *demographic* (Gohari *et al*, 2013, *the relationship between rewards and employee performance*). Atau dapat pula diganti variabel dependennya menjadi *employee motivation*, dimana untuk mengetahui apakah dengan melalui *reward* yang diberikan karyawan akan termotivasi atau tidak (Zaman *et al*, 2011, *relationship between rewards and employee's motivation in the non-profit organization of Pakistan*).
2. Apabila ingin melanjutkan penelitian ini pula peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah sampel, agar mampu memberikan hasil yang lebih baik.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya memperbaiki dan memperbanyak *measurement* ekstrinsik dan intrinsik *reward* agar mampu menghasilkan yang baik.