



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

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh *Rewards* dan *Job Satisfaction* terhadap *employee’s intention to stay*: telaah karyawan level staf di kantor pusat PT. Wellcomm Ritelindo Pratama”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Analisa Deskriptif (Deskripsi Profil Responden)

- a. jumlah responden laki - laki sebanyak 47 % yakni 24 orang dan responden perempuan sebanyak 53 % yakni 27 orang. Ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan level staf didominasi oleh jenis kelamin perempuan.
- b. Berdasarkan gambar 4.2, ada 67 % responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini berusia 20 – 25 tahun, 29 % responden berusia 26-30 tahun dan 4% responden yang berusia diatas 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa angkatan kerja di kantor pusat PT. Wellcomm Ritelindo Pratama di dominasi oleh angkatan kerja yang berusia 20 – 25 tahun.
- c. Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/ SMK sebesar 45% atau 23 orang, tingkat

pendidikan terakhir D3 sebesar 8% atau 4 orang, tingkat pendidikan terakhir S1 sebesar 47% atau 24 orang dan untuk responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan level staf yang bekerja di PT. Wellcomm Ritelindo Pratama didominasi oleh karyawan yang tingkat pendidikan terakhirnya S1.

- d. Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 24% pekerja yang bekerja kurang dari 1 tahun, 37 % diisi oleh pekerja yang sudah bekerja 1 – 2 tahun dan 39 % pekerja yang sudah bekerja di atas 2 tahun.

5.1.2 Analisa Statistik Deskriptif

1. Berdasarkan jawaban dari kuesioner terhadap indikator-indikator dari pada tabel 4.6 pemberian *extrinsic reward* pada karyawan PT. Wellcomm Ritelindo Pratama dapat dikatakan “netral” karena rata-rata jawaban dari tiap indikator dari variabel *reward* dimensi *extrinsic reward* “netral” namun ada satu indikator dikatakan “setuju” yakni kesempatan untuk mendapatkan perkembangan karir diperusahaan bisa dikatakan cukup tinggi.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 4.7 yakni variabel *reward* dimensi *intrinsic reward* menunjukkan bahwa dari jumlah indikator yaitu 6 indikator, terdapat 3 indikator yang hasilnya “setuju” sedangkan sisanya yaitu 3 indikator hasilnya “netral”. 3 indikator yang dikatakan “netral” mengenai perusahaan adil dalam menilai kinerja, adanya peluang yang tinggi untuk

maju dan berkembang diperusahaan serta dukungan organisasi dalam meningkatkan kemampuan.

3. Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 yakni variabel *job satisfaction* menunjukkan bahwa dari 5 indikator terdapat 3 indikator yang hasilnya setuju dan 2 indikator hasilnya netral. 2 indikator yang hasilnya “netral” diantaranya merasa dibayar adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dalam pekerjaan, promosi didasarkan pada kemampuan karyawan.
4. Berdasarkan tabel 4.9 yakni variabel *employee's intention to stay* menunjukkan bahwa dari 6 indikator atau pernyataan terdapat 2 pernyataan yang hasilnya “setuju”, sedangkan sisanya yakni 4 indikator lainnya hasilnya dikatakan “netral”. 4 indikator yang dikatakan “netral” antara lain:
 1. Visi dan misi organisasi selalu dikomunikasikan pada setiap karyawan
 2. Perusahaan layak untuk mendapatkan kesetiaan saya
 3. Dibayar adil sesuai dengan kontribusi diperusahaan
 4. Kinerja yang baik merupakan satu-satunya syarat dalam kenaikan gaji.

5.1.3 Analisa Uji Hipotesis

- a. Berdasarkan hasil regresi, variabel *reward* dimensi *extrinsic reward* berpengaruh terhadap *employee's intention to stay*. Dimana pada hasil uji regresi menunjukkan bahwa kenaikan 1% *extrinsic reward* maka akan ada peningkatan sebesar 0.397 atau 39.7% dan pada uji statistik menunjukkan

bahwa *extrinsic reward* memiliki nilai $t_{hitung} = 3.106$ dengan tingkat signifikan $0.001 \leq 0.005$.

- b. Berdasarkan hasil regresi, variabel *reward* dimensi *intrinsic reward* berpengaruh terhadap *employee's intention to stay*. Dimana pada hasil uji regresi menunjukkan bahwa kenaikan 1% *intrinsic reward* maka akan ada peningkatan sebesar maka akan ada peningkatan sebesar 0.598 atau 59,8% dan pada uji statistik menunjukkan bahwa *intrinsic reward* memiliki nilai $t_{hitung} = 6.031$ dengan tingkat signifikan $0.000 \leq 0.005$.
- c. Berdasarkan hasil regresi, variabel *job satisfaction* dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara *job satisfaction* dan *employee retention employee's intention to stay*. 1% dari *job satisfaction* maka akan ada peningkatan sebesar 0.506 atau 50.6 %.. dan pada uji statistik menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki nilai $t_{hitung} = 4.521$ dengan tingkat signifikan $0.000 \leq 0.005$.

UMMN

5.1 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan temuan yang peneliti temukan, maka ada beberapa saran yang peneliti berikan:

1. Menurut Hasibuan ada beberapa tujuan dalam pemberian *reward* yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, tujuan pemberian *reward* ini dapat dijadikan tolak ukur untuk perusahaan dalam memberikan *reward* pada karyawannya. Berikut ini adalah beberapa tujuan yang dimaksud (Hasibuan, 2012:121-122), diantaranya

- a. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian *reward* akan terjalin suatu ikatan kerja sama formal dari antara karyawan dan manajer. Karyawan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai karyawan dengan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, sedangkan manajer harus membayar atau memberikan *reward* sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati oleh manajer dan karyawan.

- b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa atau sistem *reward*, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dari karyawan

c. Pengadaan Efektif

Ketika program *reward* diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika *reward* yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program *reward* atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian *reward* maka disiplin karyawan akan semakin baik. Dimana karyawan akan menyadari serta manaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh pemerintah

Apabila program *reward* sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2. Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah disebar di PT. Wellcomm Ritelindo Pratama ada beberapa saran untuk perusahaan:
- a. Perusahaan perlu memperhatikan penghasilan yang diterima oleh setiap karyawannya dimana penghasilan yang diterima baik dari gaji, bonus, maupun promosi yang diberikan harus sesuai dengan kontribusi, prestasi kerja, resiko pekerjaan, serta jabatan dari karyawan supaya dapat menimbulkan rasa adil dari setiap karyawan. Disamping itu perusahaan juga perlu memberikan tunjangan kepada karyawannya seperti tunjangan kesehatan.
 - b. Supaya menimbulkan rasa adil dalam memberikan penilaian kinerja untuk karyawan, perusahaan perlu memberikan standar penilaian kinerja yang sama pada karyawan level staf. Contoh lainnya perusahaan bisa menerapkan sistem penilaian 360° dimana semua pihak baik dari atasan dan rekan kerja karyawan dapat memberikan penilaian.
 - c. Perusahaan perlu memberikan kesempatan dan mendukung karyawan dalam berkembang serta meningkatkan kemampuan karyawan dengan cara memberikan *training and development* sesuai dengan kebutuhan dari karyawan. Contohnya memberikan training mengenai pengenalan produk serta training mengenai komunikasi atau *service excellent* untuk *customer service*.

- d. Untuk meningkatkan rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan (Esprit De Corps), perusahaan perlu membangun semangat kerja dari karyawannya dengan membangun komunikasi dengan bawahannya serta membimbing karyawan dalam bekerja dan juga menciptakan keakraban baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, contohnya dengan program *gathering*.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini adalah beberapa saran untuk melakukan penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat meneliti bagaimana variabel-variabel seperti *human resource policies*, *work/life balance*, *organization commitment*, *supervisor support* dan *work environment* dapat berpengaruh pada *employee retention* (Kwenin, D.O., et al, 2013).
2. Penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan judul penelitian yang sama pada jenis perusahaan lain contohnya yang bergerak dibidang properti seperti Summarecon, Paramount, Sinarmas Land, atau perusahaan jenis lainnya.
3. Penelitian selanjutnya, dikuesioner bisa menambahkan divisi pada identitas responden untuk mengetahui berapa besar *intention to stay* dari masing-masing divisi.

4. Di penelitian selanjutnya, untuk tidak hanya jabatan staf tetapi juga pada jabatan *supervisor*, ataupun jabatan manajer dijadikan populasi atau sampel dalam penelitian

