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.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hasil yang dapat disimpulkan yaitu, :

1. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai variabel *intrinsic rewards* yang telah diberikan kepada karyawan, diperoleh hasil bahwa karyawan menjawab dalam kategori cukup. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor *intrinsic rewards* yang diterima karyawan belum maksimal, seperti ketersediaan dan penanganan perangkat komputer yang sudah mulai menurun performa nya, kesempatan yang dimiliki karyawan untuk mengembangkan diri, serta kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai variabel *exstrinsic rewards* yang telah diberikan kepada karyawan, diperoleh hasil bahwa karyawan menjawab dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa faktor *exstrinsic reward* yang diterima karyawan belum maksimal. Hal ini juga didukung dengan hasil *exit interview* yang sudah penulis lakukan terhadap karyawan yang akan keluar dari BFI selama ini. Dimana sebanyak 90% karyawan menjawab keluar dari BFI demi mendapatkan penghasilan yang lebih besar dari yang mereka dapatkan di BFI.
3. Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan dengan menggunkan SPSS versi 16, untuk variabel *intrinsic rewards* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan nilai t_{hitung} yaitu 1,826 lebih besar

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

dibandingkan t_{tabel} yaitu 1,671 dengan tingkat signifikan sebesar 0,072 yang lebih kecil daripada 0,10.

4. Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan dengan menggunkan SPSS versi 16, untuk variabel *extrinsic rewards* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} yaitu 4,226 > 1,671 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,10.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian serta untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Dari hasil penelitian terhadap *intrinsic reward,* rata – rata karyawan memberikan jawaban dalam kategori cukup, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan (variabel Y) terhadap variabel *intrinsic reward* belum optimal. Hal ini dapat ditingkatkan dari aspek – aspek seperti :

   a. Menambah ketersediaan perangkat teknologi dan informasi serta mempercepat *update* komputer lama yang performanya telah menurun. Hal ini bertujuan untuk mendukung kinerja karyawan.

   b. Sebaiknya hubungan antara atasan dan bawahan, rekan kerja, dan hubungan antar unit lebih dipererat agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman. Hal ini dapat ditingkatkan dengan melaksanakan

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

kegiatan *outing* ataupun dengan melakukan kegiatan *sharing* yang dijadwalkan untuk unit – unit terkait/saling berhubungan.

c. Sebaiknya karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, misalnya dengan meningkatkan *skill* melalui *training, coaching* dan *mentoring* bagi karyawan, sehingga mereka memiliki kompetensi yang cukup untuk bisa meningkatkan jenjang karir, merasa tertantang, dan tidak berada pada zona nyaman yang dapat menimbulkan kejenuhan pada karyawan.

2. Dari segi *extrinsic reward,* penulis juga memperoleh jawaban dalam kategori cukup. Dalam hal ini, terlihat bahwa *extrinsic reward* yang diterima karyawan dirasakan belum cukup baik. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap variabel *extrinsic reward*, penulis memiliki saran sebagai berikut:

   a. Perbaikan pada benefit yang diterima karyawan seperti plafon *medical* karyawan yang saat ini menurun akibat pemotongan sebesar 25% dari sebelumnya. Sebaiknya pemotongan ini bisa digantikan kedalam bentuk yang lain, seperti jaminan sosial di luar jam kerja atau bisa juga ditambah dengan asuransi kesehatan lainnya, agar karyawan lebih terjamin kesehatannya.

   b. Kiranya perusahaan menyeimbangkan tunjangan transportasi yang diberikan kepada karyawan dengan jumlah yang tetap dari tahun ke tahun sementara kebutuhan biaya transportasi terus meningkat. Atau dengan cara menyediakan sarana transportasi untuk jalur – jalur yang banyak dilalui karyawan BFI, terutama dari stasiun

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

kereta menuju kantor yang banyak ditempuh karyawan dengan menggunakan angkot ataupun ojek, sehingga dapat mengurangi biaya transportasi karyawan.

3. Dari segi kepuasan kerja, penulis juga memperoleh jawaban dengan kategori cukup. Hal ini juga menunjukkan bahwa sebaiknya perusahaan bisa meningkatkan kepuasan karyawan, demi meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Beberapa cara yang dapat penulis sampaikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

   a. Dengan memperhatikan dan menyediakan kebutuhan karyawan agar dapat menunjang kinerja mereka.
   b. Memberi kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi, keluhan, serta saran mengenai pekerjaan, lingkungan pekerjaan, maupun rekan kerja dan atasan.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Berikut adalah saran dari penulis kepada peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini :

1. Agar peneliti selanjutnya dapat melakukan pendekatan terhadap responden untuk bisa lebih terbuka dalam memberikan respon terhadap kuesioner yang diberikan. Hal ini bertujuan agar permasalahan yang terjadi dalam perusahaan dapat lebih jelas terlihat dan bisa diberikan solusi yang lebih terbaik.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016

2. Bagi peneliti yang melakukan penelitian terhadap perusahaan yang memiliki populasi karyawan yang cukup banyak, sebaiknya responden yang diambil lebih banyak, sehingga jawaban yang diperoleh menjadi lebih akurat dan mewakili jawaban dari keseluruhan populasi yang ada.
3. Dalam Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t), sebaiknya peneliti selanjutnya memakai tingkat signifikan 0,05 agar penelitiannya lebih akurat dan terpercaya.
4. Peneliti selanjutnya juga sebaiknya memperdalam pernyataan mengenai faktor - faktor *intrinsic reward* dan *extrinsik reward* dalam kuesioner yang diberikan kepada responden,, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat.

5.2.2 Limitasi Penelitian

1. Kuesioner dalam penelitian ini mengukur lebih dari satu pengukuran (*measurement*).
2. Dalam pengukuran penelitian ini, responden banyak menjawab dengan kategori "cukup". Hal ini kemungkinan dikarenakan pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden mengukur lebih dari satu pengukuran, sehingga dapat menimbulkan bias dan responden memilih untuk menjawab "cukup".
3. Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan *standart error* sebesar 10% yang artinya tingkat akurasi penelitian ini hanya 90%.

Analisis pengaruh..., Debby Laviani, FB UMN, 2016