

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh *Extrinsic reward system* dan *Intrinsic reward system* terhadap *Employees work satisfaction* dengan menggunakan *Organizational commitment* sebagai variabel mediasi di PT. MTH Global Investama maka terdapat beberapa hal yang dijadikan kesimpulan. Dalam penelitian ini membahas terkait hubungan antar variabel yaitu *Extrinsic reward (ER)*, *Intrinsic reward (IR)*, *Organizational commitment (OC)* dan *Employees work satisfaction (EWS)*, oleh karena itu penelitian ini memiliki tujuh hipotesis yaitu memiliki pengaruh positif yang signifikan dalam (5) lima hipotesis diterima dan memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan tetapi dalam (2) dua hipotesis ditolak.

Berdasarkan lama bekerja hasil kuesioner yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 69% dengan lama bekerja 1-2 tahun, kemudian terdapat presentase sebesar 15% dengan lama bekerja 2-3 tahun, selanjutnya terdapat presentase sebesar 9% dengan lama bekerja 3-4 tahun, lalu terdapat presentase sebesar 7% dengan lama bekerja 4-5 tahun sehingga terdapat mayoritas menjelaskan sebanyak 69% dengan lama bekerja 1-2 tahun.

Berdasarkan usia hasil kuesioner yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat presentase terbesar yaitu 31,31% yaitu berumur 21-25 tahun, kemudian terdapat presentase sebesar 25,25% yaitu berumur 26-30 tahun, selanjutnya terdapat presentase sebesar 19,19% yaitu berumur 31-35 tahun, lalu terdapat presentase sebesar 16,16% yaitu berumur 36-40, dan terakhir presentase terendah yaitu sebesar 9,9% yaitu berumur 41-55, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa presentase terbesar yaitu dengan rentang umur 21-25 sebesar 31 responden dan presentase terendah yaitu dengan rentang umur 41-55 sebesar 9 responden.

Berdasarkan departement, dalam hal ini terdapat bahwa presentase terbesar yaitu divisi *Warehouse* sebesar 32% atau sebanyak 32 responden, kemudian terdapat divisi *Produksi* dengan presentase sebesar 20% atau sebanyak 20 responden, selanjutnya terdapat divisi *Purchasing* dengan presentase sebesar 17% atau sebanyak 17 responden, kemudian terdapat divisi *Marketing & Sales* dengan presentase sebesar 12% atau sebanyak 12 responden, lalu terdapat divisi *Finance* dengan presentase sebesar 8% atau sebanyak 8 responden, terdapat

divisi HRD (*Human Resources Department*) dengan presentase sebesar 7% atau sebanyak 7 responden dan terakhir terdapat divisi *Accounting* dengan presentase sebesar 4% atau sebanyak 4 responden, dalam hal ini responden terbanyak divisi *Warehouse* sebesar 32% atau sebanyak 32 responden.

Hasil penelitian terdapat H1 sampai dengan H7 yang memiliki pengaruh masing-masing antar variabel, dalam H1 memiliki *T-statistics* lebih besar dari T-tabel serta *P-value* >0.05 yaitu sebesar 0.376 hipotesis dikatakan ditolak memiliki pengaruh yang insignifikan. Dalam hal ini menyatakan bahwa terdapat H0 diterima dan H1 ditolak terkait uji hipotesis variabel *Extrinsic reward* memiliki pengaruh yang insignifikan terhadap *Employees work satisfaction*.

Hasil penelitian terdapat hipotesis H2 memiliki *T-statistics* lebih kecil dari T-tabel serta *P-value* <0.05 yaitu sebesar 0.000 oleh karena itu bahwa uji hipotesis dikatakan diterima atau signifikan dalam uji hipotesis. Dalam hal ini menyatakan bahwa terdapat H0 ditolak sedangkan H2 diterima terkait uji hipotesis variabel *Extrinsic reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational commitment*.

Hasil penelitian terdapat hipotesis H3 memiliki *T-statistics* lebih besar dari T-tabel serta *P-value* >0.05 yaitu sebesar 0.549 oleh karena itu bahwa uji hipotesis dikatakan ditolak memiliki pengaruh yang insignifikan terkait uji hipotesis. Dalam hal ini menyatakan bahwa terdapat H0 diterima sedangkan H3 ditolak terkait uji hipotesis variabel *Intrinsic reward* memiliki pengaruh yang insignifikan terhadap *Employees work satisfaction*.

Hasil penelitian hipotesis H4 memiliki *T-statistics* lebih rendah dari T-tabel serta *P-value* <0.05 yaitu sebesar 0.000 oleh karena itu bahwa uji hipotesis dikatakan diterima memiliki pengaruh yang signifikan dalam uji hipotesis. Dalam hal ini menyatakan bahwa terdapat H0 ditolak sedangkan H4 diterima uji hipotesis *Intrinsic reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational commitment*.

Hasil penelitian hipotesis H5 memiliki *T-statistics* lebih rendah dari T-tabel serta *P-value* <0.05 yaitu sebesar 0.002 oleh karena itu bahwa uji hipotesis dikatakan diterima memiliki pengaruh yang signifikan dalam uji hipotesis. Dalam hal ini menyatakan bahwa terdapat H0 ditolak sedangkan H5 diterima terkait uji hipotesis variabel *Organizational commitment* terhadap *Employees work satisfaction*.

Hasil penelitian hipotesis variabel H6 memiliki *T-statistics* lebih rendah dari T-tabel serta *P-value* yaitu sebesar 0.031 sehingga hipotesis dikatakan diterima memiliki pengaruh

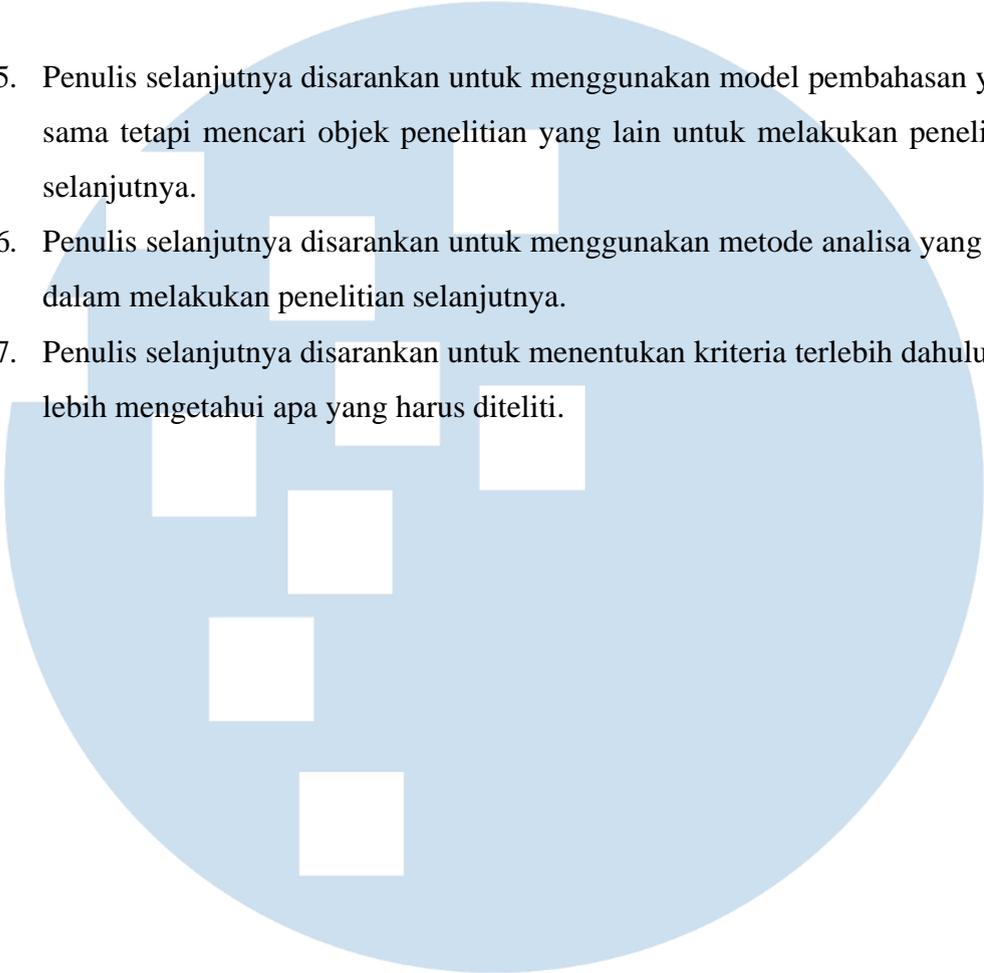
yang signifikan dan dapat memediasi dalam uji hipotesis. Dalam hal ini menyatakan bahwa terdapat H0 ditolak sedangkan H6 diterima terkait uji hipotesis *Organizational commitment* memediasi hubungan antara *Extrinsic reward* dengan *Employees work satisfaction*.

Hasil penelitian hipotesis variabel H7 memiliki *T-statistics* lebih rendah dari T-tabel serta *P-value* yaitu sebesar 0.024 oleh karena itu bahwa hipotesis dikatakan diterima memiliki pengaruh yang signifikan dalam melakukan uji hipotesis. Dalam hal ini menyatakan bahwa terdapat H0 ditolak sedangkan H7 diterima terkait uji hipotesis *Organizational commitment* memediasi hubungan antara *Intrinsic reward* dengan *Employees work satisfaction*.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis terkait pengaruh *extrinsic reward system* dan *intrinsic reward system* terhadap *employees work satisfaction* dengan menggunakan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi sehingga penulis ingin memberikan saran terkait penelitian ini ialah:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat pada suatu indikator dalam variabel *Intrinsic reward* yang menunjukkan bahwa adanya angka yang rendah terkait “Ketika saya melakukan pekerjaan saya dapat membantu orang lain dalam bekerja” perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi bagi setiap karyawan agar setiap karyawan dapat membantu satu dengan yang lainnya, oleh karena itu *intrinsic reward* untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan dapat berkomitmen dalam berorganisasi di PT. MTH Global Investama.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat pada suatu indikator dalam variabel *Extrinsic reward* yang menunjukkan bahwa adanya angka yang rendah terkait “Pemberian insentif keuangan penting bagi saya dan keinginan saya agar lebih baik ketika bekerja.” Sehingga perusahaan disarankan untuk memberikan insentif yang jelas karena dengan pemberian insentif yang jelas akan mendorong produktivitas karyawan serta menciptakan kepuasan karyawan agar tetap berkomitmen dalam berorganisasi di PT. MTH Global Investama.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memberikan tambahan terkait variabel lain untuk mempengaruhi *Employees work satisfaction*.
4. Penulis selanjutnya disarankan untuk menambah sampel populasi responden dari penelitian yang sudah ada untuk mendapatkan peluang lebih dalam melakukan penelitian.

- 
5. Penulis selanjutnya disarankan untuk menggunakan model pembahasan yang sama tetapi mencari objek penelitian yang lain untuk melakukan penelitian selanjutnya.
 6. Penulis selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode analisa yang lain dalam melakukan penelitian selanjutnya.
 7. Penulis selanjutnya disarankan untuk menentukan kriteria terlebih dahulu agar lebih mengetahui apa yang harus diteliti.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA