



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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

Hasil penelitian “Analisis Pengaruh *Reward System* terhadap *Intrinsic motivation*, *Extrinsic Motivation*, dan *Job Satisfaction* Telaah pada Karyawan PT.XYZ” yang telah dilakukan oleh penulis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan total responden yang terdapat di penelitian ini sebanyak 90 responden dengan mayoritas profil sebagai berikut:
 - a. Jika dilihat dari jenis kelamin mayoritas sebesar 61% atau sebanyak 55 responden adalah laki-laki.
 - b. Jika dilihat dari umur mayoritas sebesar 55% atau sebanyak 32 responden adalah umur 18-29 tahun.
 - c. Jika dilihat dari bagian kerja mayoritas sebesar 19% atau sebanyak 17 responden yang didapatkan bekerja di bagian *quality control*.
 - d. Jika dilihat dari jabatan mayoritas sebesar 94% atau sebanyak 85 responden merupakan staf.
 - e. Jika dilihat dari lama bekerja mayoritas sebesar 71% atau sebanyak 64 orang telah bekerja selama 1-5 tahun.
2. Berdasarkan hasil hipotesis yang telah di uji didalam penelitian kepada PT.XYZ dapat disimpulkan bahwa:
 - a. H1: *Reward system* berpengaruh positif terhadap *intrinsic motivation*. H1 memiliki hasil nilai t-stat sebesar 8,993 dan nilai *p-value* sebesar 0,000, sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel *reward system* dan *intrinsic motivation*.

- b. H2: *Reward system* berpengaruh positif terhadap *extrinsic motivation*. Hasil *t-stastisic* menunjukkan angka sebesar 23,274 dan *p-value* 0,000. Kesimpulannya adalah bahwa nilai *t-stat* dan *p-value* antara variabel *reward system* dan *extrinsic motivation* telah memenuhi syarat kriteria sehingga hipotesis diterima.
- c. H3: *Reward system* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hasil *t-stastisic* menunjukkan angka sebesar 4,179 dengan *p-value* 0,000. Kesimpulannya adalah bahwa nilai *t-stat* dan *p-value* antara variabel *reward system* dan *job satisfaction* telah memenuhi syarat kriteria sehingga hipotesis diterima.
- d. H4: *Intrinsic motivation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hasil *t-stastisic* menunjukkan angka sebesar 3,607 dengan *p-value* 0,000. Kesimpulannya adalah bahwa nilai *t-stat* dan *p-value* antara variabel *intrinsic motivation* dan *job satisfaction* telah memenuhi syarat kriteria sehingga hipotesis diterima.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Terhadap Perusahaan

Adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak PT.XYZ berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Reward System

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel *reward system* terdapat indikator dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,99 adalah indikator RS2. Responden merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan

pekerjaan yang mereka lakukan. Saran yang dapat peneliti berikan adalah perusahaan dapat memberikan sistem bonus kepada setiap pegawai yang telah berhasil mencapai target pekerjaannya dengan baik, bonus yang diberikan kepada karyawan dapat berupa fisik seperti bonus upah.

2. Intrinsic Motivation

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel *intrinsic motivation* terdapat indikator dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,70 adalah indikator IM3. Dimana responden merasa belum bisa menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapinya. Adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan dalam upaya meningkatkan *intrinsic motivation* dikalangan karyawan adalah dengan memberikan seminar ataupun pelatihan bagi para karyawan mengenai penanganan *problem solving* didalam suatu pekerjaan, seminar ataupun training tersebut dapat dibagi menjadi setiap divisi bagian sesuai dengan pekerjaan mereka. Tidak hanya itu peneliti juga menyarankan untuk setiap atasan diperusahaan agar bisa memberikan *support* dan *coaching* yang baik kepada setiap karyawannya dengan meningkatkan komunikasi, *feedback* serta mengapresiasi karyawan yang berkinerja baik.

3. Extrinsic Motivation

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel *extrinsic motivation* terdapat indikator dengan nilai rata-rata terendah sebesar 5,23 adalah indikator IM1. Responden merasa belum termotivasi atas gaji yang mereka dapatkan. Gaji merupakan salah satu faktor terbesar dalam meningkatkan motivasi karyawan sehingga perusahaan harus memerhatikan kesejahteraan dan keadilan setiap gaji yang diterima oleh karyawan. Adapun saran

yang dapat peneliti berikan kepada pihak perusahaan selain pemberian gaji yang harus sesuai dengan hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan peneliti menyarankan perusahaan untuk memberikan kompensasi dan benefit baik secara finansial ataupun non-finansial seperti pemberian tunjangan kesehatan BPJS ataupun tunjangan hari tua yang akan diterima oleh karyawan. Selain itu perusahaan perlu membuat program karyawan of the year dimana setiap karyawan terbaik yang terpilih diberikan *reward* serta dukungan untuk dapat di promosikan.

4. Job Satisfaction

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel *job satisfaction* terdapat indikator dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,98 adalah indikator JS2. Dimana responden merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan belum memenuhi harapan. Adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan sebagai upaya meningkatkan *job satisfaction* adalah dengan memperhatikan faktor-faktor kepuasan tidak hanya dari upah namun terkait keadaan lingkungan kantor, dimana di dalam kantor diberikan fasilitas seperti peralatan kantor yang memadai, ruang kerja yang nyaman dan aman jauh dari kebisingan. Selain itu untuk meningkatkan job satisfaction ialah peran HRD perlu dimaksimalkan dimana pihak HRD perlu membuat program-program penunjang job satisfaction seperti pelatihan kerja untuk meningkatkan *skill* kerja dan *critical thinking* terhadap karyawan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah didapatkan Selain saran terhadap perusahaan peneliti dapat berikan kepada peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk objek penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti objek di industri yang berbeda sehingga pembaca dapat mengetahui keadaan di diluar industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK).
2. Disarankan pemilihan variabel serta faktor dapat di tambahkan dan diperluas selain dari penelitian ini.