

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) terhadap “Analisis Pengaruh *Reward Management System Application* dan *Employee Performance*: Telaah pada Karyawan *Sports Club* PT XYZ di Gading Serpong dan Kelapa Gading”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisa terhadap data profil responden yang telah diperoleh, peneliti menyimpulkan bahwa mayoritas responden dari penelitian ini adalah:
  - a. Berjenis kelamin wanita, sebanyak 65 orang
  - b. Bekerja di sports club PT XYZ di Gading Serpong, sebanyak 69 orang
  - c. Berusia 26 – 30 tahun, sebanyak 69 orang
  - d. Telah bekerja selama 1 tahun di perusahaan, sebanyak 61 orang
  - e. Bekerja sebagai karyawan tetap, seluruh responden atau sebanyak 118 orang
  - f. Bekerja sebagai Staff di perusahaan, sebanyak 63 orang
  - g. Bekerja pada departemen Management, sebanyak 21 orang
2. H1: *Reward Management System Application* memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap *Employee Performance* di *Sports Club* PT XYZ.

Berdasarkan temuan penelitian dari hasil uji hipotesis yang dilakukan terhadap karyawan di *sports club* PT XYZ menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif dari *Reward Management System Application* terhadap *Employee Performance* dengan hasil *standard coefficient* 1.052 dan *P Value* 0.000

3. H2: *Motivation* memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Performance* di *Sports Club* PT XYZ.

Hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dari *Motivation* terhadap *Employee Performance* di *sports club* PT XYZ dengan nilai *standardized coefficient* sebesar 0.025, namun dinilai tidak signifikan dikarenakan nilai dari *P Value* sebesar 0.884 dan tidak memenuhi standar yang digunakan yaitu  $< 0.05$ .

4. H3: *Reward Management System Application* memiliki hubungan positif terhadap *Motivation* karyawan di *Sports Club* PT XYZ.

Uji dari hipotesis ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dari *Reward Management System Application* terhadap *Motivation* karyawan *sports club* PT XYZ dengan *standarized coefficient* sebesar 0.805 dan *P Value* sebesar 0.000.

U  
M  
N  
U  
N  
I  
V  
E  
R  
S  
I  
T  
A  
S  
M  
U  
L  
T  
I  
M  
E  
D  
I  
A  
N  
U  
S  
A  
N  
T  
A  
R  
A

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Bagi *Sports Club* PT XYZ berdasarkan Hipotesis

#### 5.2.1.1 *Reward Management System Application* terhadap *Motivation* dan *Employee Performance* di *sports club* PT XYZ

Hasil terhadap uji dari hipotesis memperlihatkan jika terdapat hubungan signifikan dan positif dari *Reward Management System* terhadap *Motivation* (H3) dan *Employee Performance* (H1) di *Sports Club* PT XYZ. Meskipun memiliki hubungan yang signifikan dan positif namun hasil dari penyebaran kuisioner menunjukkan jika meskipun mayoritas responden memilih jawaban setuju namun juga banyak responden yang memilih jawaban pada angka 3 atau ragu-ragu, dimana total jawaban terhadap indikator pernyataan pada dimensi *Financial Rewards* terdapat 0 jawaban sangat tidak setuju, 1 jawaban tidak setuju, 177 jawaban ragu-ragu, 201 jawaban setuju, dan 93 jawaban sangat setuju, sedangkan pada dimensi *Non-Financial Rewards* terdapat 0 jawaban sangat tidak setuju, 4 jawaban tidak setuju, 187 jawaban ragu-ragu, 249 jawaban setuju, dan 150 jawaban sangat setuju.

Berdasarkan hasil tersebut maka penulis memberikan beberapa saran bagi perusahaan terkait peningkatan *Reward Management System Application* untuk meningkatkan *Motivation* dan *Employee Performance* sebagai berikut:

1. Pada dimensi *Financial Rewards measurement* FR1 memiliki nilai *mean* paling kecil sehingga indikator ini menjadi fokus bagi penulis untuk memberikan saran terkait hasil penelitian. Pada indikator FR1 terlihat bahwa mayoritas jawaban dari responden memilih jawaban 4 atau setuju, namun terlihat juga bahwa banyak responden yang memilih jawaban 3

atau ragu-ragu. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jika banyak karyawan yang berpendapat bahwa keuntungan seragam yang diberikan oleh perusahaan tidak begitu penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan bagi perusahaan, namun melalui observasi yang dilakukan pada saat kerja magang di perusahaan penulis berpendapat bahwa kemungkinan tingginya jawaban ragu-ragu dikarenakan tidak seluruh karyawan di perusahaan mendapatkan keuntungan berupa seragam. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis memberikan saran bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan efektifitas dari seragam yang diberikan agar menjadi reward yang dapat membantu meningkatkan *Motivation* dan *Performance* karyawan sports club PT XYZ dalam bekerja, hal tersebut dapat dilakukan dengan memperbaharui seragam yang digunakan oleh karyawan dan diharapkan dapat meningkatkan performa kerja melalui fungsi seragam dan meningkatkan motivasi kerja dengan rasa kepemilikan yang timbul saat mengenakan seragam.

2. Pada dimensi *Non – Financial Rewards* indikator NFR3 memiliki nilai terkecil dibandingkan dengan indikator lainnya, sehingga menjadi fokus dalam pembahasan saran terkait penelitian. Pada hasil dari analisis deskriptif terlihat jika mayoritas responden memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 48 orang, namun juga banyak responden yang memilih jawaban ragu-ragu yaitu sebanyak 39 orang. Berdasarkan hasil tersebut penulis memberikan saran bagi perusahaan untuk membuat program pengembangan agar para manajer di perusahaan dapat membantu bawahannya untuk dapat meningkatkan talenta yang dimiliki sehingga

dapat membantu meningkatkan *Motivation* dan *Performance* kerja dari karyawan *sports club* PT XYZ. Contoh dari program pengembangan yang dapat di implementasikan di perusahaan yaitu dengan mengajarkan mengenai *Coaching* kepada para Manager agar dapat membantu dan meningkatkan *Motivation* dari karyawan di perusahaan.

#### **5.2.1.2 *Motivation* terhadap *Employee Performance* di *sports club* PT XYZ**

Hasil terhadap uji hipotesis dari hubungan variabel menunjukkan jika terdapat hubungan positif namun tidak signifikan dikarenakan nilai dari *P Value* < 0.5. Meskipun begitu namun terlihat pada hasil analisa deskriptif jika setiap indikator penelitian pada dimensi variabel *Motivation* memiliki nilai *mean* yang termasuk kedalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan jika *Motivation* masih merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan *sports club* PT XYZ dalam mempengaruhi *performance* kerja mereka namun tidak menjadi variabel utama yang mempengaruhi *performance* kerja karyawan.

#### **5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka peneliti mengajukan saran berikut bagi penelitian selanjutnya:

1. Peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan objek pada sektor yang berbeda agar dapat mengetahui pengaruh dari hubungan dari variabel penelitian terhadap karyawan pada sektor lain.
2. Dikarenakan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat memperoleh jumlah sampel yang lebih besar agar hasil dari penelitian lebih akurat.

3. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan variabel yang berbeda seperti *Leadership Style* dan *Discipline* yang sebelumnya telah diteliti pada jurnal pendukung pada penelitian ini (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017), sehingga dapat mengetahui pengaruh dari variabel lain terhadap *Employee Performance* di perusahaan.

