

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan mengenai persepsi dimensi-dimensi penghargaan menurut karakteristik demografi pada karyawan PT. Asuransi Kesehatan (Persero) Cabang Utama Jakarta Pusat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dari hasil olah data 64 orang responden dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah wanita.
- b. Persepsi karyawan terhadap dimensi-dimensi penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan adalah sedang.
- c. Tidak ada perbedaan secara signifikan persepsi karyawan terhadap dimensi-dimensi penghargaan menurut gender pada karyawan PT. ASKES (Persero) Cabang Utama Jakarta Pusat.
- d. Terdapat perbedaan dimensi-dimensi penghargaan menurut lama kerja karyawan PT Askes (persero) Cabang Utama Jakarta Pusat.

B. Saran

Dengan mengetahui hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan memiliki rencana untuk menanggapi ulang apa yang menjadi keinginan karyawannya. Dengan demikian perusahaan tidak hanya memikirkan strategi bagi perkembangan profit atau strategi bersaing secara eksternal, tetapi juga memperhitungkan keadaan internal perusahaan melalui perhatian-perhatiannya pada karyawan (sumber daya manusia). Ketika keadaan sumber daya manusia dapat dikategorikan baik dan jauh dari perasaan kurang dihargai, maka diharapkan kinerja yang mereka hasilkan juga mampu menghasilkan kepuasan pada karyawan dan perusahaan dan akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan. Dengan perencanaan penghargaan – penghargaan yang sesuai nantinya dan penampungan aspirasi karyawan melalui penelitian ini, diharapkan karyawan akan merasa dihargai dan dapat memberikan ide-ide baru yang positif bagi perusahaan.

Untuk peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar lingkup penelitian diperluas dan jumlah responden diperbanyak, tidak hanya di suatu cabang perusahaan saja, tetapi bisa juga dilakukan di institusi pemerintahan lain yang lebih besar supaya hasil penelitian lebih dapat berguna bagi perusahaan dan institusi sebagai bahan evaluasi, terutama di bidang sumber daya manusia.

C. Implikasi Manajerial

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen semestinya dapat membuat strategi dan taktik yang berbeda untuk memotivasi karyawan dalam pengaturan pekerjaan. Namun perlu diingat pula bahwa taktik, strategi, dan kebijakan dapat memiliki dampak motivasional yang berbeda pula pada setiap karyawan karena masing-masing pribadi adalah unik.

Strategi motivasi dalam wujud penghargaan memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja. Untuk memastikan keberhasilan alat apa yang efektif dalam mewujudkan penghargaan tersebut, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan keunikan situasi dan perbedaan kelompok – kelompok pada karyawan, misalnya dengan mengetahui bagaimana persepsi karyawan berdasarkan kelompok gender, lama kerja, usia, status pernikahan dan lain sebagainya. Proses mengetahui ini adalah tugas manajemen perusahaan untuk mempertimbangkan alternatif – alternatif yang berbeda menurut kelompoknya.

Studi ini menggarisbawahi berbagai macam aspek dari penghargaan yang diperlukan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Diamati bahwa terdapat dimensi isi pekerjaan dan dimensi umum yang dirasa karyawan sudah sangat layak diberikan perusahaan kepadanya, dilihat dari persepsi pada nilai interpretasi. Hal ini berarti bahwa penghargaan melalui isi pekerjaan adalah proporsi langsung langsung untuk motivasi kerja karyawan. Diamati pula bahwa penghargaan dalam perusahaan PT. Askes belum sepenuhnya dapat dirasakan karyawannya.

Dimensi-dimensi yang mendapat interpretasi rendah atau sedang setidaknya mendapatkan penyelidikan yang lebih mendalam sehingga dapat dijadikan alternatif peningkatan kinerja seperti pada dua dimensi yang telah mendapat interpretasi tinggi dari karyawannya.

D. Keterbatasan Penelitian

1. Instrumen pengukuran dimensi penghargaan dalam penelitian adalah persepsi yang diukur menggunakan pilihan setuju, netral dan tidak setuju, sehingga kurang menggambarkan pendapat sesungguhnya dari masing-masing individu tentang sesuatu hal.
2. Jumlah item pernyataan tiap dimensi tidak seimbang dan mengandung kalimat-kalimat yang hampir sama, sehingga kemungkinan terdapat kesalahan penafsiran item pernyataan oleh responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. and Mulis, H (1991). **Sistem Penggajian**. PT Pustaka Binaman.
- Baron, R.A (1983). **Behaviour In Organisations**. New York : Allyn and Baron Inc
- Khan, K & Farooq S.U. (2010) **The Relationship Between rewards and Employee Motivation in Comercial banks Of Pakistan**. Journal of International study.
http://www.iqraisb.edu.pk/icbte/Proceeding_ICBTE_2010/Proceeding%20Papers/109.pdf
 . 22 Oktober 2010.
- Kreitner, R & Kinicki. A, (2003) **Perilaku Organisasi** . Buku Pertama. Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2001. **Organizational Behavior**. Ninth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Martocchio. J.J (1998).**Strategic Compensation**. New Jersey. Prentice-Hall Inc
- No name.**Thesis Proposals**. Blog Spot. (diakses 17 Desember 2010). <http://ta-tugasakhir.blogspot.com/2007/10/nonprobability-sampling.html..>
- Novliadi, Ferry.(2007). **Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan- bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional** : Universitas SumateraUtara,Medan.<http://repository.usu.ac.id/bitstream>
- Nugraheny, P.S. (2009) **Analisis Pengaruh Kepuasan kerja, Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**. Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
http://eprints.undip.ac.id/18684/1/PENNY_SETYOWATI_NUGRAHENY.pdf.
- Reena & Ahmed. S, (2008). **The Impact of Reward and Recognition Programs on Employee's Motivation and Satisfaction A Co Relational Study** : Institute Of Information Technology, Pakistan. <http://www.bizresearchpapers.com/22.Reena.pdf>.

Robbin, Stephen P.,(1996). **Perilaku Organisasi**. Jilid Pertama, Jakarta : PT. Prenhallindo

Roberts R.L. (2005) : **Relationship Between Rewards, recognition and Motivation at insurance company in the Western Cape** : University Of The Western Cape.
http://etd.uwc.ac.za/usrfiles/modules/etd/docs/etd_init_5874_1173959803.pdf.

Sugiyono.(2010).**Statistika Untuk Penelitian**. Bandung : CV. Alfabeta

Sunwurita S., (2005).**Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah kabupaten Klaten**. Skripsi Pada Program Strata 1 dalam Bidang Ekonomi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Wahyono, Teguh.(2009).**25 Model Analisis Statistik dengan SPSS 17**.Jakarta : PT.Elex Media Komputindo

Wijaya, Tony.(2009).**Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS**. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta.



LAMPIRAN

KUESIONER

DIMENSI-DIMENSI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ASURANSI KESEHATAN

(PERSERO) CABANG UTAMA JAKARTA PUSAT

Data Biografi

1. Jenis kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Status Perkawinan :
 - a. Single
 - b. Menikah
3. Usia :
 - a. Dibawah 20 tahun
 - b. 21-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
- d. 41-50 tahun
- e. > 51 tahun
4. Lama bekerja :
 - a. ≤ 1 tahun
 - b. 1 sampai 2 tahun
 - c. ≥ 2 tahun

METODE PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda silang (X) pada jawaban anda

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

	ISI PEKERJAAN			
1	Pekerjaan saya bermacam-macam	S	N	TS
2	Saya mendapatkan latihan dari pekerjaan saya setiap hari, dan itu mengajarkan saya hal yang baru	S	N	TS
3	Pekerjaan saya mudah	S	N	TS
4	Saya mengontrol penuh seluruh pekerjaan yang harus saya lakukan sendiri	S	N	TS
5	Saya tahu betul kesalahan yang saya buat saat bekerja	S	N	TS
6	Saya boleh memutuskan metode apa yang akan saya pakai untuk melakukan pekerjaan saya	S	N	TS
7	Saya bangga melakukan semua pekerjaan saya	S	N	TS
8	Saya memiliki kesempatan untuk ambil bagian dari setiap keputusan yang telah dibuat	S	N	TS
9	Saya merasa pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang berharga di perusahaan ini	S	N	TS
10	Dalam pekerjaan ini, tidak ada waktu untuk bermalas-malasan	S	N	TS
11	Saya memiliki derajat kekuasaan pasti dalam pekerjaan saya	S	N	TS
	PEMBAYARAN			
18	Gaji saya memuaskan karena setara dengan apa yang saya lakukan	S	N	TS
19	Saya mendapatkan gaji lebih banyak dengan orang yang pekerjaannya mirip dengan pekerjaan saya	S	N	TS
20	Dasar dari penggajian (misalnya upah lembur) cukup rasional	S	N	TS
21	Kenaikan gaji diputuskan dengan adil	S	N	TS
	PROMOSI			
22	Saya akan dipromosikan kurang lebih dua tahun ke depan	S	N	TS
23	Setiap orang memiliki kesempatan untuk dipromosikan	S	N	TS
24	Karyawan dipromosikan melalui jalan yang adil dan jujur	S	N	TS
	PENGAKUAN			
25	Saya pernah dipuji karena pekerjaan saya	S	N	TS
26	Saya menerima kritikan yang membangun tentang pekerjaan saya	S	N	TS
27	Saya mendapatkan kepercayaan atas apa yang saya lakukan	S	N	TS
28	Saya dikatakan membuat kemajuan	S	N	TS

	KONDISI KERJA			
29	Jam kerja saya rasional	S	N	TS
30	Saya tidak pernah lembur	S	N	TS
31	Saya mendapatkan kesempatan untuk bergabung dengan teman sekerja dan mengkomunikasikan pandangan saya mengenai pekerjaan	S	N	TS
	KEUNTUNGAN			
32	Uang pensiun saya sesuai	S	N	TS
33	Tunjangan kesehatan saya memuaskan	S	N	TS
34	Tidak pernah ada masalah mengenai peraturan-peraturan di sini apabila saya ingin keluar dari pekerjaan saya	S	N	TS
	PERSONAL			
35	Saya diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan keahlian saya	S	N	TS
36	Saya bekerja pada perusahaan yang saya pilih sendiri	S	N	TS
	PEMIMPIN / SUPERVISOR SAYA			
37	Pemimpin atau supervisor saya mudah puas	S	N	TS
38	Mereka akan mendukung saya apabila saya punya masalah	S	N	TS
39	Pemimpin saya dapat dipercaya dan meyakinkan	S	N	TS
40	Pemimpin saya adalah orang yang hangat	S	N	TS
	UMUM			
41	Saya berpikir ulang untuk berganti pekerjaan	S	N	TS
42	Saya telah mencoba mencari pekerjaan lain	S	N	TS
43	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini	S	N	TS