

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini, penulis akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, penulis membuat implikasi manajerial, merumsukan saran dan memaparkan keterbatasan penelitian. Kesimpulan, implikasi manajerial, saran, dan keterbatasan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Hasil analisis karakteristik demografi responden dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Mayoritas karyawan PT Kosoema Nanda Putra yang menjadi responden penelitian ini adalah laki-laki, dengan rentang usia antara 20 sampai 34 tahun, berpendidikan cukup tinggi (SMA/SMK) serta telah bekerja di PT Kosoema Nanda Putra dalam jangka waktu yang cukup lama (lebih dari 5 tahun).

2. Hasil analisis penilaian responden pada variabel penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Karyawan PT Kosoema Nanda Putra memiliki penilaian yang baik (*mean* 3,8669) pada variabel *reward*. Penilaian karyawan tertinggi terdapat

pada indikator “Menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan” dengan *mean* sebesar 4,1744.

b. Karyawan PT Kosoema Nanda Putra memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi (*mean* 3,8702). Motivasi karyawan tertinggi terdapat pada indikator “Pekerjaan sesuai dengan kemampuan” dengan *mean* sebesar 4,0465.

c. Karyawan PT Kosoema Nanda Putra memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (*mean* 3,9225). Tingkat kepuasan kerja karyawan tertinggi terdapat pada indikator “Senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik” dengan *mean* sebesar 4,0698.

3. Hasil analisis pengaruh *reward* dan motivasi terhadap kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. *Reward* dan motivasi mampu memprediksi 69,4% perubahan kepuasan kerja.

b. *Reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Jika perusahaan mampu memberikan *reward* yang sesuai/layak kepada karyawan akan berpotensi meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

c. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Jika motivasi karyawan dalam bekerja semakin tinggi akan berpotensi meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Pencapaian kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan utama karyawan dalam bekerja. Orientasi pada pencapaian pemenuhan kepada kerja menjadikan pokok bahasan yang penting bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kepuasan karyawan dalam bekerja. *Reward* yang baik dari organisasi dan motivasi yang dimiliki karyawan adalah beberapa faktor yang mampu memberikan stimuli pada peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini telah memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja karyawan PT Kosoema Nanda Putra yang tinggi ditentukan oleh *reward* yang baik dan motivasi karyawan yang tinggi dalam bekerja. Kemampuan pihak manajemen PT Kosoema Nanda Putra untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan *reward* yang baik akan membuat karyawan betah untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang baik tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan, namun juga akan memberikan outcomes dalam bentuk yang lainnya seperti komitmen dan loyalitas. Demikian juga halnya dalam hal motivasi, selain akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, karyawan dengan motivasi yang tinggi akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Keadaan ini menunjukkan arti penting pemberdayaan karyawan dengan cara memberikan stimuli peningkatan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut maka implikasi yang dibuat dalam penelitian ini khususnya bagi pihak manajemen PT Kosoema Nanda Putra adalah dengan

memperhatikan indikator dari variabel *reward* maupun motivasi kerja yang dianggap masih rendah seperti “Dasar yang digunakan untuk promosi” pada variabel *reward* dan “Dapat mengungkapkan ide-ide secara terbuka” pada variabel motivasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan, peningkatan atau perbaikan pada indikator-indikator variabel *reward* dan motivasi akan mampu mempertinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam beberapa hal seperti distribusi kuesioner yang tidak bisa dilakukan secara langsung (dilakukan oleh setiap ketua tim kerja), dan secara teoritis hanya menggunakan dua variabel (*reward* dan motivasi) sebagai prediktor dari kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka ada kemungkinan kuesioner tidak sampai/diisi oleh responden sesuai dengan kriteria yang disyaratkan. Hal ini tentunya akan berdampak pada kualitas hasil penelitian. Selain itu, perlu diketahui bahwa ada banyak variabel lain yang relevan untuk diteliti sebagai variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti, keterlibatan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Berdasarkan hal tersebut maka hasil penelitian ini belum mampu mengeksplorasi dengan lebih baik variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Kosoema Nanda Putra.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian di atas, penulis merumuskan saran sebagai berikut:

1. Fokus peningkatan pada variabel *reward* dilakukan pada indikator “Dasar yang digunakan untuk promosi”. Cara yang dapat dilakukan pihak manajemen PT Kosoema Nanda Putra untuk melakukan promosi secara adil adalah dengan melakukan penilaian kinerja karyawan secara teratur dan berkala dan mempublikasikan hasil penilaian kinerja karyawan. Penilaian harus dilakukan mencakup segala macam aspek dan dilakukan dengan dasar/metode penilaian yang baku. Sistem penilaian yang baik dan transparan akan memberikan image independensi pihak manajemen untuk memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.
2. Perbaikan pada variabel motivasi fokus dilakukan pada indikator “Dapat mengungkapkan ide-ide secara terbuka”. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mempresentasikan ide-ide baru yang dianggap membangun dan dapat memperkuat kinerja organisasi melalui forum diskusi resmi. Karyawan dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan dengan baik atas ide-ide yang dikemukakan secara rasional serta penyajian prediksi peningkatan hasil dari ide yang diajukannya.

3. Pada penelitian sejenis di masa yang akan datang, sebaiknya peneliti mampu mendistribusikan kuesioner penelitian secara langsung dan menambahkan beberapa variabel prediktor seperti keterlibatan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar kuesioner tepat pada orang (sasaran) yang telah ditentukan dan dapat diketahui lebih banyak variabel/faktor yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Achmad & Alek Abdullah. 2013. *Linguistik Umum*. Jakarta: Erlangga.
- Ahmad Sani Supriyanto, dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Akhwanul Akmal & Ihda Tamini. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan*. Jurnal Politeknik LP31 Medan.
- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, M. E. (2012). *The impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: an empirical study*. IOSR Journal of Business and Management, 6(2).
- Aktar, S., Uddin, M.Z., Sachu, M.K. (2013). *The Impact of rewards on job satisfaction and employees' performance in Bangladesh: A comparative analysis between pharmaceutical and insurance industries*. International Journal of Business and Management Invention, 8(2)
- Alex S. Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- American Encyclopedia*. 2005. America: World Book
- Anogara. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong & Stephens. 2007. *Employee Reward Management and Practice 2nd Edition*. United States: Kogan Page Limited
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bigliardi, B., Dormio, A.I., Galati, F., Schiuma G. (2012). *The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers*, VINE, Vol. 42, No. 1, pp. 36-51.

Chiang FFT, Birtch TA.2010. *Pay for performance and work attitudes: The mediating role of Employee-organization service value congruence*. Int. Hospital. Manage., 29: 632-640.

Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7). (1987). 'n Oondersoek na die rol wat arbeidsomset in die bedryf speel met spesifieke verwysing na werkbewrediging en werksmotivering. Unpublished master's dissertation, University of the Free State, Bloemfontein.

Danish & Usman. 2010. *The Impact of Service Quality on students' Satisfaction in Higher Education Institute of Punjab*, *Journal of Manajemen Research ISSN 1941-899X, 200X, Vol 2*.

Dessler, Gary and Biju Varkkey 2012. *Human Resource Management, 12/e*. Pearson Publication (fest bonus) Bonus Payments in the Indian Formal Sector: 2008-2014 Trends from Paycheck India data.

Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta

Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisas. Edisi Sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariative dengan Program IBM SPSS 21 (Edisi 7)*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2004. *Organizations Behavior Structure Processes Tenth Edition*. McGraw Hill Inc.

Gitosudarmo & Sudita, 2000, *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. BPFE-Yogyakarta.

Guerci, M., Radaelli, G., Siletti, E., Cirella, S., & Rami Shani, A. B. (2013). *The Impact of Human Resource Practices and Corporate Sustainability on Organizational Ethical Climates: An Employee Perspectives*. Journal Business Ethics, 126(2), 325-342.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta: BPFE

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, S. P, Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

Hasibuan. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Anna Waheed.

Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2006. *Organizational Behavior and Management Seven Edition*.

James. Susan, R., Nelson, Kristine, A.A., & Jean, W (2013). *Nursing Care of Children: Principles & Practice, Fourth Edition*. St.Louis: Saunders Elsevier.

Jehanzeb et al. 2012. *An Exploration of Predictors of Organizational Citizenship Behaviour and Its Significant Link to Employee Engagement, International Journal of Business, Humanities and Technology, Vol 2, No 4*

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manzoor et al. 2015. *Mineralization of soluble P fertilizers and insoluble rock phosphate in response to phosphate-solubilizing bacteria and poultry manure and their effect on the growth and P utilization efficiency of chilli (Capsicum annuum L.)*. Biogeosciences, 12:4607–4619.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Bandung: Mandar Maju.
- Mulyadi, 2016. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Ranupandojo & Husnan. 2012. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Robbins & Coulter. (2018). *Management 14e*. Pearson. ISBN 9780134527604.
- Samson, G.N., Wainganjo, M. (2015). *Effect of working environment on the performance of commercial banks employee in Nakuru town, Kenya*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 3(12), 7689

- Saraswati. 2014. *Preferensi Faktor-Faktor Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Demak*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Sarwoto. 2011. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2016). *Research Methods for Business (seventh edition)*. Chichester, West Sausex, United Kingdom: John Wiley & Son Etd.
- Siagian. 2006. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Silalahi. 2005. *Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Batavia Press.
- Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Siti Nur & Zainordin. 2018. *The Impact of Reward as Motivation on Job Satisfaction in a Quantity Surveying Consultant Firm*. Malaysia: Department of Civil Engineering Technology.
- Smith, et al. (2015). *The Impac of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Motivation at A Medical Devices Company in South Africa. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 5, No.1; September*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. (2013). *Generation Differences in work Motivation: From Developing Country Persepctive*. *Journal of Economy, Management and sosial Sciences* 2 (4).
- Zafar et al. 2012. *Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions*. *Internal Journal of Business and Social Science*.