

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan memberi saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan.

Berikut ini merupakan beberapa kesimpulan yang didapatkan oleh penulis :

1. Sistem pemberian insentif yang diterapkan di Prambanan Motor sudah dirasakan adil dan layak oleh karyawan, dan sistemnya juga mudah dimengerti. Selain itu juga, dengan adanya insentif di Prambanan Motor, maka karyawan akan tetap bekerja dengan giat.
2. Respon karyawan terhadap pemberian insentif di Prambanan Motor juga sudah cukup baik. Karyawan merasa insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan harapan mereka dan kebutuhan mereka pun dapat terpenuhi.
3. Kepuasan kerja di Prambanan Motor sudah cukup baik. Walaupun setiap karyawan di Prambanan Motor memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda, akan tetapi mereka memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu juga, dengan adanya pemberian insentif yang diberikan dengan tepat, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.

4. Kepuasan kerja karyawan selain diukur oleh tingkat absensi, tingkat produktivitas kerja, dan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, dipengaruhi juga oleh pemberian insentif yang mereka terima sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Analisa hubungan atau pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja di Prambanan Motor dilakukan dengan menggunakan analisa Koefisien Korelasi *Rank Spearman*. Koefisien korelasi yang didapat adalah sebesar 0.60 yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja. Koefisien Determinasi yang diperoleh adalah sebesar 36 % yang artinya pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 36 % sedangkan sisanya sebanyak 64 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini berarti, karyawan di Prambanan Motor tidak terlalu mempermasalahkan perihal tentang pemberian insentif. Mereka akan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan dan merasa puas bekerja di Prambanan Motor bukan semata – mata karena insentifnya, akan tetapi karena faktor – faktor lainnya juga.

5.2. SARAN.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan pada sub bab 5.1 serta pembahasan pada bab – bab sebelumnya, penulis mencoba mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pemberian insentif di Prambanan Motor sudah cukup baik. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner yang telah diterima oleh penulis. Sebaiknya Prambanan Motor mempertahankan pemberian insentif yang sudah dijalankan selama ini bahkan lebih baik jika ditingkatkan lagi baik dari segi jumlah nominal maupun dari segi system perhitungan pemberian insentif. Perusahaan juga perlu mengetahui keinginan karyawan akan jenis insentif yang paling baik, dimana karyawan dapat menerimanya dan merasa puas.
2. Dari respon yang diberikan oleh karyawan, sebaiknya Prambanan Motor tetap mempertahankan pemberian insentif yang sudah ada sekarang dan lebih baik lagi jika ditingkatkan lagi agar karyawan merasa senang dan nyaman bekerja di perusahaan.
3. Agar kepuasan kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor – faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, misalnya fasilitas untuk karyawan ditambah dengan diadakannya sarana ruangan istirahat.
4. Setelah diperoleh nilai korelasi sebesar 0.60 yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara pengaruh pemberian insentif dengan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan diharapkan untuk

tetap memperhatikan kehidupan karyawannya bukan hanya dari segi material. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan memperhatikan tujuan – tujuan perseorangan yang ada di dalam organisasi melalui alat pemuas kebutuhan, yang tak lain adalah insentif yang mampu memperhatikan kepuasan terhadap kebutuhan. Dengan demikian insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karenanya perusahaan harus lebih peka terhadap kebutuhan karyawan, bukan hanya dalam penerapan insentif yang tepat namun juga dalam segala aspek kehidupan karyawan juga harus diperhatikan agar karyawan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.