

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Insentif, dimensi Perencanaan Sistem Insentif menghasilkan nilai rata-rata sebesar **2,95** yang berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39, dengan demikian dimensi Perencanaan Sistem Insentif termasuk kategori “cukup”. Indikator Perencanaan Sistem Insentif yang paling tinggi tingkat efisiensi sistem insentif dalam menghasilkan output kerja dan tingkat kesederhanaan sistem insentif yang diberikan oleh perusahaan yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 2,98, adapun indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah tingkat kontribusi sistem insentif terhadap peningkatan output kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2,92. Artinya secara umum dapat

diambil kesimpulan cukup, kemudian dimensi Pelaksanaan Sistem Insentif menghasilkan nilai rata-rata sebesar **3,06** yang berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39 dengan demikian dimensi Pelaksanaan Sistem Insentif termasuk dalam kategori “cukup”. Indikator dari dimensi Pelaksanaan Sistem Insentif yang paling tinggi Tingkat kemudahan sistem insentif dalam memaksimalkan kinerja karyawan adalah dengan nilai rata-rata sebesar 3,86 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah Tingkat standarisasi ukuran prestasi kerja dengan sistem insentif dengan nilai rata-rata sebesar 3,03. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan cukup, kemudian dimensi Pencapaian Sistem Insentif menghasilkan nilai rata-rata sebesar **3,275** berarti ada pada rentang 2,60 – 3,39 termasuk dalam kategori “cukup”. Indikator dimensi Pencapaian Sistem Insentif yang paling tinggi adalah Tingkat semangat bekerja demi mengejar insentif dengan nilai rata-rata 3,94 dan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata terendah adalah Tingkat keadilan perusahaan dalam memberikan insentif kepada karyawan dengan nilai rata-rata 2,67. Artinya secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa

sistem insentif untuk menghasilkan output kerja dengan didasari untuk pencapaian sistem insentif dapat dikategorikan cukup, dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang sistem insentif, diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,1** yang diperoleh dari nilai rata – rata indikator dari tiga dimensi.

2. Kepuasan Kerja, dimensi *intrinsik* Menghasilkan nilai rata-rata responden sebesar **3,22** pada rentang 2,60 – 3,39 yang termasuk dalam kategori cukup. Indikator kepuasan kerja dalam dimensi intrinsik yang tertinggi menurut responden adalah Tingkat kepuasan atas kesempatan untuk dapat membantu orang lain dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,88 dan indikator kepuasan kerja karyawan terendah adalah kepuasan atas kewenangan untuk dapat bekerja secara mandiri dengan nilai rata-rata sebesar 3,11. Artinya tingkat kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV secara intrinsik dapat dikatakan masuk dalam kategori cukup, kemudian dimensi *ekstrinsik* menghasilkan nilai rata-rata responden **3,01** pada rentang 2,60 – 3,39 yang termasuk

dalam kategori tinggi, indikator tertinggi dari kepuasan kerja karyawan dalam dimensi ekstrinsik menurut responden yaitu Tingkat kepuasan hubungan interpersonal dengan nilai rata-rata sebesar 4,06 dan indikator terendah yaitu kepuasan atas besarnya gaji yang diterima dengan nilai rata-rata 2,91. Artinya kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV secara ekstrinsik dapat dikatakan masuk dalam kategori cukup. Dilihat dari rata-rata jawaban responden terhadap indikator pertanyaan tentang kepuasan kerja karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk SCTV diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,115** dari indikator dua dimensi.

3. Koefisien Sistem Insentif (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) Melalui uji regresi sederhana, sistem insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang diperoleh yaitu nilai t_{hitung} variabel sistem insentif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 4,389 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh sistem insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Surya Citra Televisi (SCTV). Koefisien sistem insentif bertanda

positif menunjukkan bahwa semakin tinggi sistem insentif berjalan di perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi sistem insentif (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar $r = 0.531$, ini berarti terdapat hubungan yang baik antara sistem insentif (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Sistem Insentif (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah baik karena berkisar $0,40 - 0,599$ dan arahnya positif ini berarti bila sistem insentif meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat.

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable sistem insentif terhadap perubahan variabel kinerja. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Sistem Insentif terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (k_d). Koefisien Determinasinya ($R Square$)

menunjukkan nilai sebesar 0,282 atau sebesar 28,2% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,531 \times 100\% = 53,1\%$), artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel sistem insentif (X) sebesar 53,1%, sedangkan sisanya 46,9% dipengaruhi faktor lain. Dan hasil koefisien determinasi tersebut dapat diketahui pengaruh sistem insentif terhadap kepuasan kerja termasuk kedalam pengaruh yang sangat cukup, karena berkisar $0,40 < r < 0,599$ (Sugiono, 2005).

- Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Untuk mengetahui hipotesis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- $H_0: r^2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Sistem Insentif (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- $H_a: r^2 > 0$: Terdapat pengaruh antara Sistem Insentif (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dengan ketentuan adalah jika : signifikasi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan jika signifikasi $> \alpha$ maka H_0

ditolak dan H_1 diterima. Selain itu juga membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dimana jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dibuat kesimpulan hasil dari analisis yaitu: “ **Terdapat Pengaruh Sistem Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV)**”.

Berdasarkan hasil analisis diatas mengenai pengaruh Sistem Insentif terhadap Kepuasan Kerja, dapat diketahui bahwa Sistem Insentif bagi karyawan PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV) secara umum menunjukkan dalam keadaan yang cukup. Hal ini dapat terlihat dari hasil rata-rata item variable sistem insentif berada pada kategori “Cukup”.

5.2 Saran

PT Surya Citra Televisi Tbk (SCTV) telah melaksanakan sistem insentif yang baik kepada para pegawainya. Diharapkan untuk kedepanya pelaksanaan sistem insentif yang lebih baik dan sesuai pencapaian

dari masing-masing karyawan dan dapat meninjau kekurangan yang ada, yang melandasi karyawan untuk tidak mengejar insentif yang diberikan perusahaan, mungkin target untuk pencapaian sistem insentif yang terlalu tinggi yang mengakibatkan tidak semua karyawan dapat memperoleh insentif sesuai harapan dan memberikan panduan yang jelas sebagaimana karyawan dapat mengetahui sistem insentif yang dilaksanakan di PT Surya Citra Media (SCTV).

Jika skripsi ini dijadikan bahan referensi disarankan lebih baik dikaji kembali karena peneliti sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga kemungkinan saran dan kesimpulan masih banyak kelemahan mengingat kemampuan peneliti yang masih kurang karena baru pertama kali melakukan penelitian.