

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan temuan penelitian mengenai dampak insentif terhadap hubungan loyalitas dan kinerja karyawan di KK Garment, didapati beberapa perbedaan dari teori yang ada dengan hasil penelitian yang didapat.

1. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa rata – rata tingkat loyalitas dan tingkat kinerja yang dimiliki karyawan KK Garment cukup tinggi karena hampir mencapai angka 3.0, sehingga dapat dikatakan bahwa hampir seluruh karyawan sudah memiliki loyalitas dan kinerja yang baik.

Tetapi pada kenyataannya, loyalitas dan kinerja yang dimiliki karyawan di KK Garment belum maksimal, hal ini juga diakui oleh pemilik KK Garment. Hasil dari kuesioner tersebut bisa berbeda karena ada beberapa pertanyaan yang ditanyakan oleh penulis, selaku anak dari pemilik KK Garment, sehingga membuat jawaban dari pertanyaan tersebut menjadi bias. Mungkin saja seluruh karyawan merasa sungkan untuk menjawab dengan sangat jujur.

Jadi tentu saja, perusahaan harus kembali mengontrol bagaimana tingkat loyalitas dan kinerja karyawan di perusahaan.

Berbicara mengenai tingkat loyalitas, untuk karyawan dengan karakteristik milenial, yaitu dengan kisaran umur 30 tahun, sulit untuk meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini selaras dengan budaya milenial, yang

memang hanya memiliki loyalitas terhadap diri sendiri. Perusahaan tidak lagi bisa memberikan peringatan keras terhadap karyawan, karena jika hal tersebut dilakukan akan membuat karyawan tersebut mengundurkan diri.

Perbedaan mental tersebut akhirnya membuat perusahaan harus berpikir keras, untuk mencari cara agar karyawan milenial tersebut dapat bertahan lama untuk bekerja dalam perusahaan. Salah satu caranya dengan cara yang lebih halus, atau dengan diberikan bonus berupa insentif.

2. Hasil penelitian menyatakan bahwa loyalitas tidak mempengaruhi kinerja karyawan di KK Garment, atau dengan kata lain tidak saling memiliki korelasi. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa, dari keseluruhan karyawan, angka korelasi antara loyalitas terhadap kinerja adalah 0.09. Berdasarkan kelompok usia, kelompok karyawan dengan usia 19-28 tahun menunjukkan angka 0.25 dan korelasi untuk kelompok karyawan dengan usia 29-47 tahun 0.09. Bisa dikatakan bahwa kelompok karyawan dengan usia 19-28 tahun memiliki tingkat korelasi yang lebih tinggi. Lalu untuk kelompok berdasarkan jenis kelamin, kelompok karyawan laki – laki memiliki korelasi 0 dan karyawan perempuan korelasinya 0.14. Juga dapat dikatakan bahwa korelasi kelompok karyawan perempuan lebih tinggi.

Dari keseluruhan angka korelasi yang ada, tidak ada yang mencapai angka 1, sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas tidak memiliki hubungan dengan kinerja.

Seperti yang sudah di bahas dalam bab sebelumnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor tetapi ternyata tidak berhubungan dengan loyalitas yang dimiliki karyawan. Artinya jika seorang karyawan memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan, belum tentu karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah juga, bisa saja ternyata karyawan tersebut tetap memberikan kinerja maksimalnya terhadap perusahaan.

Hal tersebut bisa kembali dikaitkan dengan karakteristik milenial saat ini, yang memang memiliki loyalitas terhadap dirinya sendiri. Bisa saja karyawan tersebut tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan, tetapi tetap memiliki kinerja yang baik, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri.

3. Insentif memiliki dampak yang positif terhadap loyalitas, tetapi tidak terhadap kinerja. Seperti yang sudah di bahas dalam bab 5, ada perbedaan yang ditunjukkan dari hasil uji beda. Hasil tersebut menjelaskan perbedaan hubungan antara insentif terhadap loyalitas dan insentif terhadap kinerja. Secara teori kedua variabel antara loyalitas dan kinerja sama-sama memiliki faktor eksternal untuk meningkatkan kedua variabel tersebut. Salah satunya adalah hubungan dengan organisasi.

Untuk loyalitas, salah satu hal yang bisa dilakukan agar terjadi peningkatan adalah dengan menerapkan sistem insentif. Tetapi untuk kinerja, hal yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan cara lain, bukan menerapkan sistem insentif. Dengan kata lain,

perusahaan bisa mengukur insentif dengan pengukuran loyalitas tetapi tidak dengan ukuran kinerja.

Hubungan dalam organisasi tersebut bisa saja dilakukan dengan cara memberikan perhatian pada karyawan yang ada, seperti mengajak karyawan untuk berbicara secara langsung, bertatap muka dengan muka, untuk menanyakan bagaimana pekerjaan hari ini. Cara – cara tersebut yang perlu dilakukan perusahaan untuk menghadapi generasi milenial yang ada agar terjadi peningkatan kinerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk menjadi bahan pertimbangan perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu mencoba untuk menerapkan sistem insentif yang baru. Sistem yang berlaku untuk seluruh karyawan dan tentunya menjawab kebutuhan dan keperluan tersebut, baik kebutuhan materi dan non materi. Karena dalam periode sebelumnya perusahaan baru menerapkan insentif hanya untuk beberapa kategori karyawan saja.
2. Perusahaan memiliki kewajiban baru untuk mengontrol tingkat loyalitas dan kinerja seluruh karyawan. Untuk peningkatan kinerja, perusahaan bisa melakukan *gathering* untuk karyawan, untuk melatih kerja sama antar karyawan, sehingga diharapkan dalam bekerja tingkat kerjasamanya pun dapat meningkat. Tidak hanya itu, khusus untuk generasi milenial, perusahaan bisa

mencoba untuk terus melakukan interaksi yang intens agar memiliki hubungan yang akrab dengan karyawan, sehingga bisa memberikan dorongan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerjanya.

3. Juga untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan dalam perusahaan, perusahaan tidak hanya berfokus pada sistem insentif. Tetapi perusahaan juga perlu membangun lingkungan kerja yang lebih baik sehingga seluruh karyawan merasa nyaman seperti dirumah, walaupun saat mereka sedang bekerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Aziz, S. A., & Idris, K. (2016). The Impact of Incentive Alignment in Behavioral Acceptance. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 78-84.
- Fraenkel, J. R., & Norman, E. W. (1990). *How to Design and Evaluate Research in Education USA*. San Fransisco.
- Hasibuan, M. (2011). In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 117). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2012). *Korelasi dan Regresi*.
- Indonesia, Kementerian Perdagangan. (2019). Retrieved from Lampau 18 Persen, Industri Tekstil dan Pakaian Tumbuh Paling Tinggi:
<https://www.kemenperin.go.id/artikel/20666/Lampau-18-Persen,-Industri-Tekstil-dan-Pakaian-Tumbuh-Paling-Tinggi>
- Lee, Y., & Kim, J. N. (2017). Authentic enterprise, organization employee relationship, and employee generated managerial assets. *Journal of Communication Management*, 236-253.
- Maceda, C. (2016, december 26). *What makes or breaks employee loyalty in UAE?* Retrieved from What makes or breaks employee loyalty in UAE?:
<https://search.proquest.com/docview/1853078210/12A7B90B614F3FPQ/5?accountid=31495>
- Mangkunegara, A. P. (2012). In *Evaluasi Kinerja SDM* (p. 89). Bandung: Refika Aditama.
- Murray, B. (2014). Retrieved from What Is Employee Loyalty? How to Gain, Retain and Lose It:
<https://search.proquest.com/docview/1648030623/57B339035DC040FAPQ/1?accountid=31495>
- Pangabean, M. (2004). In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 77). Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Panggabean, M. (2004). In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 89). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purba, B. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitaskaryawan Pada Pt. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Putra, W. (2019, September 5). Retrieved from Gawat! Asosiasi Sebut 10 Pabrik Tekstil Tutup: https://finance.detik.com/industri/d-4694851/gawat-asosiasi-sebut-10-pabrik-tekstil-tutup?_ga=2.239790595.1223965449.1568031152-872605784.1568031152
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Index.
- Samuel. (2016). *Journal of Entrepreneurship Education of Boudaries*.
- Sarwoto. (1981). In *Dasar - Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill-Bulding Approach Seventh Edition*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Kualitatif dan R&D* (pp. 111-140). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, M., & Mukarram. (2000). In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 146). Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). PENGARUH INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP. *Jurnal Universitas Brawijaya*.