

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh *total reward* terhadap kepuasan kerja pada karyawan tingkat *staff* PT X Bandung, maka penulis menarik beberapa kesimpulan yang juga menjadi jawaban atas rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini.

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini dituliskan oleh penulis berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan merupakan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah diajukan oleh penulis. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel X yaitu *total reward*, dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem *total reward* di PT X berada pada taraf tidak setuju dengan *grand mean* skor sebesar 2,20. Dengan begitu, dapat dikatakan persepsi karyawan terhadap *total reward* berada dalam kategori yang tidak baik atau pemberian penghargaan secara finansial maupun non-finansial dalam perusahaan belum sesuai dengan keinginan dan harapan karyawannya. Selain itu, dimensi Bonus memiliki kontribusi yang paling besar yaitu dengan *grand mean* skor sebesar 1,9. Pada setiap individu belum memiliki rasa puas terhadap pemberian *reward* secara finansial maupun non-finansial.
2. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel Y yaitu kepuasan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT X berada pada taraf tidak setuju dengan *grand mean* skor sebesar 1,98. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT X belum baik dan karyawan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya di perusahaan. Dimensi yang memiliki kontribusi paling terbesar pada variabel ini adalah dimensi gaji dan tunjangan dengan *grand mean* skor sebesar 1,93. Karyawan mengharapkan peningkatan gaji mengingat biaya hidup yang terus meningkat dan tuntutan pekerjaan yang semakin berat.
3. Berdasarkan hasil pengolahan serta pengujian yang telah dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa *total reward* memiliki pengaruh positif

terhadap kepuasan kerja pada PT X. Berdasarkan analisis kuantitatif yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (*total reward*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada PT X dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Diperoleh bahwa variabel independen (*total reward*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) yang didapatkan dari hasil uji t (pengaruh parsial). Maka, semakin tinggi *total reward* yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan pula kepuasan kerja. Kemudian, ditemukan bahwa pengaruh besaran yang diberikan oleh *total reward* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,907. Selanjutnya, didapati pula bahwa variabel *total reward* berkontribusi sebesar 80,5% terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian "**Pengaruh Total Reward terhadap Kepuasan Kerja di PT X**" yang telah dilakukan oleh penulis dan merujuk pada kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak PT X, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini ditemukan pada dimeensi gaji dan tunjangan masih menunjukkan hasil yang rendah sebesar 1,93. Penyebab yang ditemukan adalah karena karyawan mengharapkan adanya kenaikan gaji karena pertimbangan dengan biaya hidup yang semakin meningkat dan beban kerja yang bertambah. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan kenaikan gaji kepada karyawannya. Pendekatan ini sesuai dengan teori yang telah disampaikan oleh Mercy E. et al. (2021) yaitu apabila karyawan diberikan gaji yang lebih tinggi akan menimbulkan ketertarikan seseorang pada pekerjaan yang dilakukan, kemudian akan meningkatkan upaya seseorang untuk melakukan tugas nya. Kemudian, disampaikan pula teori oleh Setiyati & Hikmawati (2020) bahwa karyawan yang merasa memiliki jaminan terkait dengan kesejahteraannya termasuk sistem gaji dan tunjangan, asuransi, fasilitas, dan segala bentuk promosi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya.

2. Dalam penelitian ini ditemukan pada dimensi pengakuan masih menunjukkan hasil yang rendah sebesar 2,0. Penyebab yang ditemukan adalah karena karyawan merasa jarang menerima apresiasi atau pujian atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat menerapkan komunikasi yang lebih baik antara atasan dan bawahan, terutama dalam hal mengapresiasi karyawan. Perusahaan juga dapat mengadakan kegiatan pemberian penghargaan seperti *employee of the month* untuk menunjukkan bahwa apresiasi secara formal diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Pendekatan ini sesuai dengan teori yang telah disampaikan oleh Suswardana (2022) bahwa objek dalam penelitiannya menerapkan kegiatan *employee of the month* sebagai tujuan untuk memberikan *non-financial reward* kegiatan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, M., Imhonopi, D., Jegede, A., Ozoya, M., Isibor, A. & Olonade, O. (2021). Reward System: A Strategy For Academics' Job Satisfaction And Retention. *Academy of Strategic Management Journal*. 20.
- Anderson, V., Fontinha, R., & Robson, F. (2020). Research Methods in Human Resource Management: Investigating a Business Issue (Cipd) (4th ed.). CIPD - Kogan Page
- Armstrong, M., & Brown, D. (2019). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward*. Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS BAJA*, 4(1).
- Aulia, A. R., Adam, M., & Mukhlis. (2022). The Effect of Organizational Culture, Competency, and Rewards on Job Satisfaction and Their Impact on Performance of Aceh Transportation Service Employees. *International Journal of Scientific and Management Research*, 5(3).
- Bustamam, F.L., Teng, S.S., & Abdullah, F.Z. (2014). Reward Management and Job Satisfaction among Frontline Employees in Hotel Industry in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 144.
- Cahaya, K. (2018). *Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja*. Lifestyle Kompas.  
<https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>

- Cherotich, C., Chepkilot, R. K., & Muhanji, S. I. (2015). Impact of Rewards on Employee Behaviour. *European Journal of Business and Management*, 7(34).
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education South Asia Pte Limited.
- Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *JOURNAL OF MANAGEMENT*, 11(1).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *BUSINESS MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL*, 2(3).
- Jobstreet. (2022). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. JobStreet. <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Kartikaningdyah, E., & Ramadhani, F. (2019). Hubungan Persepsi Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Pendetang. *Journal of Applied Business Administration*, 1(1).
- Mansaray-Pearce, S., Bangura, A., & Kanu, J. M. (2019). Youth Entrepreneurship; an Alternative Strategy to Poverty Alleviation in the Mano River Union (MRU): Sierra Leone as a Case Study. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 6(6).
- Melyana, T. S., & Sulistio, H. (2022). Kinerja Pekerja Konstruksi Yang Dipengaruhi Kemampuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Di Jabodetabek. *Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 5(3).

- Muhlis, & Windiasari, M. L. (2021). *Statistik Konstruksi*. Badan Pusat Statistik.
- Muqoyyaroh, L. (2018). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pdam Magetan. *Equilibrium*, 6(1).
- Naser, H. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Karang Setrahotel, Spa & Cottages – Bandung, Jawa Barat. *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2).
- Prayekti & Pangestu. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *JENIUS*, 5(2).
- Prayogo, B. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt. Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- Ratri, K. G. R. & Wahjudono, D. B. K. (2021). The Role of Employee Demographics, Work Stress, and Rewards on Job Satisfaction and Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3). Malang: Universitas Brawijaya
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rotich, S. (2021). Effect Of Rewards And Compensation On Job Satisfaction Among Church Workers In Nakuru West Sub County. *Editon Consortium Journal of Arts, Humanities and Social Studies*, 3(1).
- Santika, N. W. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*.
- Saputri, B. Y. (2018). *Pengembangan Model Reward System Berbasis Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsud dr. Iskak Tulungagung*.
- Say, A. B., & Rasyid, E. (2020). Pengaruh Reward dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Agen Platinum Di Wilayah Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(11).

- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016) *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. 7th Edition, Wiley & Sons, West Sussex.
- Seman, K., & Suhaimi, S.A. (2017). The Relationship Between Financial And Non-Financial Rewards On Employee's Job Satisfaction At Manufacturing Industries In Malaysia.
- Sesrianty, V., Demur, D. R. D. N., & Ningsih, G. (2020). Sistem Reward terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*, 3(2).
- Setiati, R., & Hikmawati, E. (2020). Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. *Forum Ilmiah*, 17(2).
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3).
- Sugandi, D. (2018). Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Kap Di Bandung). *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(3).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suswardana, E. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Total Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Pengadilan Pajak. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(3).
- Syahril, R. R., & Nurbiyanti, T. 2016. Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1).
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

*Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha  
Program Magister Manajemen, 3(1).*

Wahyuni, S., & Sampara, N. (2021). *Pengaruh Psychic Reward dan Social Reward Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.*

Yunita, Y. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL, 2(1).*