

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (KAI) DAOP 1 Jakarta dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif atau negatif yang dilakukan oleh individual terhadap pekerjaan mereka untuk menggambarkan perasaan seseorang atas sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, sebagai alat ukur dalam menentukan kepuasan kerja maka digunakan lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, promosi dan rekan kerja.
2. insentif adalah penghargaan dalam bentuk finansial dan non-finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan, serta mampu memotivasi karyawannya agar bekerja lebih giat lagi.
3. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 68,30 + 0,22 X$ . Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor insentif dapat menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,22 pada konstanta 68,30.

4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa variabel insentif mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 27,12%, sedangkan sisanya 72,88% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara insentif dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (KAI) DAOP 1 Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah PT Kereta Api Indonesia (KAI) DAOP 1 Jakarta harus memanfaatkan insentif karyawannya dengan baik, sehingga dapat merangsang timbulnya kepuasan kerja pada karyawan. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa insentif merupakan faktor yang cukup dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah saat mereka mendapatkan insentif yang tinggi. Berdasarkan implikasi penelitian ini pula semoga dapat diteliti lebih luas lagi mengenai insentif yang diberikan suatu perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya.

Berdasarkan penelitian ini, apabila insentif yang diberikan pada karyawan tinggi maka akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang maksimal. Selain itu, banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Maka diharapkan diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah:

1. Sebaiknya PT Kereta Api Indonesia (KAI) DAOP 1 Jakarta memberikan insentif yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawannya yang telah bekerja dengan baik.
2. Sebaiknya PT Kereta Api Indonesia (KAI) DAOP 1 Jakarta meningkatkan insentif dengan mengadakan tes kenaikan jabatan sehingga karyawan menjadi lebih merasa puas dan lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Sebaiknya PT Kereta Api Indonesia (KAI) DAOP 1 Jakarta bisa terus mengevaluasi dalam pemberian insentif apakah sudah terealisasi dengan baik, sehingga tujuan pemberian insentif dapat berjalan dengan baik.
4. Sebaiknya PT Kereta Api Indonesia (KAI) DAOP 1 Jakarta dalam memberikan insentif rutin setiap bulannya agar karyawan dapat puas dalam bekerja, karna insentif merupakan salah satu faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.