

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan perumusan penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara insentif dengan kepuasan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Disjaya. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung = 3,256 > t tabel = 1,67, artinya semakin tinggi insentif maka kepuasan kerja menjadi semakin tinggi. Kepuasan kerja ditentukan oleh insentif sebesar 14,41% dan sisanya sebesar 85,59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, gaya kepemimpinan kurang efektif, dan rendahnya motivasi kerja karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara insentif dengan kepuasan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Disjaya. Hal ini membuktikan insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah insentif memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam kaitan ini, peneliti menemukan bahwa indikator yang berperan penting terhadap meningkatkan

kepuasan kerja karyawan adalah insentif finansial. Dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa insentif non finansial dengan sub indikator pengembangan karir kurang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap insentif yang diberikan

C. Saran

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

1. Perusahaan harus memiliki sistem pemberian insentif yang adil untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Perusahaan harus meningkatkan pemberian insentif non finansial untuk para karyawan.
3. Perusahaan harus mempertahankan pemberian insentif finansial terutama dalam pemberian tunjangan.
4. Penelitian ini terbatas pada pengkajian masalah insentif sehingga perlu dilakukan penelitian faktor lain.