

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis triangulasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem rewards yang diterapkan di PT. XYZ memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kualitas kerja karyawan. Sistem rewards di perusahaan ini terdiri dari dua jenis utama, yaitu penghargaan material (bonus, gaji, tunjangan) dan penghargaan non-material (pengakuan atas pencapaian, kesempatan pengembangan karir, pelatihan). Penerapan sistem rewards yang seimbang antara penghargaan material dan non-material terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta menciptakan rasa kepuasan yang tinggi.

Tujuan utama dari sistem rewards ini adalah untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, serta mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berprestasi. Ketika karyawan merasa dihargai, baik secara finansial maupun dengan pengakuan non-material, mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Namun, meskipun secara umum sistem rewards di PT. XYZ efektif dalam meningkatkan motivasi, ada beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki. Salah satunya adalah terkait dengan kesesuaian penghargaan dengan pencapaian yang lebih spesifik. Sebagian karyawan merasa bahwa rewards yang diberikan kadang kurang mencerminkan usaha mereka yang ekstra, sehingga perlu adanya penyesuaian dalam pemberian penghargaan yang lebih terukur dan personal.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan simpulan yang telah diuraikan, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan efektivitas sistem rewards di PT. XYZ:

1. Meskipun sistem rewards di PT. XYZ sudah cukup transparan, namun perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan benar-benar memahami kriteria dan proses pemberian rewards. Hal ini akan membantu mengurangi potensi ketidakpuasan dan meningkatkan rasa keadilan di kalangan karyawan.
2. Pemberian rewards yang lebih spesifik dan personal dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Misalnya, jika seorang karyawan mencapai target atau menyelesaikan proyek besar, penghargaan yang diberikan bisa lebih berorientasi pada pencapaian tersebut, baik dalam bentuk bonus lebih besar atau kesempatan pelatihan khusus.
3. Selain penghargaan finansial, penting untuk lebih menekankan penghargaan non-material, seperti pengakuan langsung dari atasan atau peluang untuk pengembangan karir. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memberikan karyawan rasa dihargai secara emosional.
4. Penghargaan harus dilengkapi dengan evaluasi yang konstruktif dan feedback rutin dari atasan. Hal ini akan membantu karyawan memahami area yang perlu mereka perbaiki dan meningkatkan kepuasan mereka terhadap sistem penghargaan yang ada.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya adalah jumlah sampel yang terbatas yang hanya mencakup wawancara dengan beberapa karyawan dari satu departemen dan satu perusahaan saja. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai sistem rewards, penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih luas dan melibatkan berbagai departemen di perusahaan lainnya akan sangat bermanfaat.

5.5 Saran Penelitian Lanjutan

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang dari sistem rewards terhadap kinerja dan retensi karyawan di perusahaan. Selain itu, penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang lebih mendalam, seperti survei terhadap seluruh karyawan di PT. XYZ, juga bisa memberikan data yang lebih komprehensif tentang persepsi dan kepuasan terhadap sistem rewards yang diterapkan.