

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dalam konteks LPP RRI sebagai lembaga penyiaran publik milik negara, kinerja karyawan memang menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, keberadaan RRI tidak bergantung pada kinerja pegawai sebagaimana berlaku di sektor swasta, karena RRI memiliki mandat konstitusional sebagai media informasi nasional yang netral, independen, dan mewakili suara negara. Artinya, keberlangsungan lembaga ini tidak ditentukan oleh keuntungan, tetapi oleh sejauh mana ia mampu menjalankan fungsi-fungsi pelayanan publik seperti edukasi, informasi, dan kontrol sosial. Dengan demikian, upaya untuk memperkuat budaya organisasi, sistem insentif, dan motivasi kerja bukan bertujuan untuk menjaga eksistensi lembaga dalam persaingan pasar, melainkan untuk memastikan bahwa pelayanan publik dapat diberikan secara optimal, profesional, dan berdaya guna. Penelitian ini menekankan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan RRI merupakan bagian dari strategi penguatan kelembagaan negara yang berorientasi pada pengabdian kepada masyarakat, bukan semata-mata pada pencapaian kinerja komersial.

Sistem pemberian insentif di LPP RRI Jakarta perlu ditinjau ulang oleh pihak manajemen, khususnya terkait syarat, besaran, dan kesesuaian insentif dengan pencapaian kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan masih adanya pegawai yang merasa penghargaan terhadap kinerja mereka belum sepadan. Jika kondisi ini

terus dibiarkan, dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan semangat kerja pegawai terhadap perusahaan.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di LPP RRI Jakarta memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan performa kerja pegawai. Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang hidup dalam lingkungan kerja terbukti mampu membentuk etos kerja yang baik serta mendorong profesionalisme pegawai dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan, baik berupa imbalan finansial maupun bentuk penghargaan non-materi, terbukti secara nyata mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Semakin efektif dan adil pemberian insentif, maka akan semakin besar pula kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, memberikan pengaruh yang berarti terhadap hasil kerja yang dicapai. Karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk bekerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Pengaruh Simultan Budaya Organisasi, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, insentif, dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 79,7%, yang mengindikasikan bahwa kombinasi ketiganya memiliki peranan strategis dalam mendukung pencapaian kinerja yang maksimal di lingkungan LPP RRI Jakarta.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini, penulis kesulitan untuk mengakses data Penelitian ini memiliki sejumlah kendala yang perlu diakui sebagai keterbatasan dalam proses pelaksanaannya. Salah satu kendala utama adalah terbatasnya akses terhadap data internal RRI Jakarta. Beberapa informasi penting yang berkaitan dengan evaluasi kinerja pegawai, sistem pemberian insentif, maupun kebijakan organisasi tidak dapat diakses secara utuh karena bersifat terbatas dan hanya diperuntukkan bagi kalangan manajemen. Situasi ini membatasi ruang analisis yang dapat dilakukan penulis dalam menggali lebih mendalam hubungan antara kebijakan organisasi dan capaian kinerja karyawan secara faktual.
2. Pelaksanaan penelitian dilakukan dalam rentang waktu yang relatif singkat, sehingga peneliti menghadapi keterbatasan dalam mengakses data secara lebih luas. Kondisi ini menyebabkan pengumpulan data dilakukan dengan sumber-sumber yang tersedia dalam jangka waktu yang terbatas.
3. Keterbatasan dalam memperoleh literatur dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan menjadi salah satu hambatan dalam studi ini. Hal

tersebut berdampak pada kurang optimalnya penguatan teoritis, yang pada akhirnya memengaruhi kedalaman analisis serta ketajaman dalam penarikan kesimpulan dari hasil penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Pihak manajemen LPP RRI Jakarta disarankan untuk meninjau ulang sistem pemberian insentif yang ada saat ini. Hal ini mencakup peninjauan terhadap syarat pemberian, jumlah yang diberikan, dan apakah insentif tersebut benar-benar sebanding dengan pencapaian kerja pegawai. Masih ada pegawai yang merasa bahwa usaha dan hasil kerja mereka belum dihargai secara layak melalui insentif yang diterima. Jika kondisi ini dibiarkan, semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan bisa menurun.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan referensi atau literatur tambahan bagi kalangan akademisi, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Diharapkan penelitian semacam ini bisa dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel-variabel lain yang juga berkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga bisa memperkaya wawasan dan pengetahuan ilmiah dalam bidang ini.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan pembelajaran tentang pentingnya perencanaan waktu dan strategi pengumpulan data yang tepat. Ke depan, peneliti disarankan untuk lebih mendalami konteks organisasi tempat penelitian dilakukan dan memperluas sudut pandang dalam menyusun instrumen agar data yang diperoleh lebih lengkap dan akurat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat diharapkan dapat menjadi acuan referensi dan selain itu juga dapat juga menggunakan variabel – variabel yang lebih banyak dan lebih variatif, atau mencari variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

