

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi ganda, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kota Bekasi dan sistem penghargaan kerja intrinsik merupakan satu-satunya dimensi sistem penghargaan kerja yang signifikan berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa sistem penghargaan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif dan sistem penghargaan kerja intrinsik merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa semakin tinggi sistem penghargaan kerja intrinsik yang ada di dalam diri Pegawai Negeri Sipil di Kota Bekasi, maka akan semakin rendah tindak perilaku kerja kontraproduktif.

Sehingga jika diimplikasikan, Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai sistem penghargaan kerja intrinsik yang tinggi seperti kesempatan untuk memenuhi kebutuhan diri yaitu secara fisiologis, kebutuhan sosial diri, rasa aman dalam bekerja, terpenuhinya kebutuhan akan penghatgaan, keinginan untuk beraktualisasi diri dan potensi kerja. Hal lainnya yaitu pegawai dapat menerima tanggung jawab dalam pekerjaannya dan kondisi pekerjaan yang baik seperti kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan kemampuan peralatan dalam mendukung penyelesaian pekerjaan maka akan semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif Pegawai Negeri

Sipil (PNS) tersebut. Sebaliknya jika Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai sistem penghargaan kerja intrinsik yang rendah maka akan semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif dirinya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebuah organisasi dan individu pegawai yang tergabung di dalam organisasi. Di dalam penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan atau sarana evaluasi bagi organisasi untuk lebih memperhatikan perilaku kerja kontraproduktif yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam hal penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di pemerintahan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain, sebagai berikut :

5.3.1 Bagi penelitian selanjutnya

Hal yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya adalah populasi yang lebih luas lagi. Dengan demikian, populasi penelitian tidak hanya menjangkau pada Pegawai Negeri Sipil saja yang dijadikan sampel penelitian.

5.3.2 Bagi pegawai negeri sipil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sistem penghargaan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bekasi. Dari hasil tersebut peneliti menyarankan bahwa dalam upaya penurunan perilaku kerja kontraproduktif dapat lebih memperhatikan aspek-aspek mana saja yang menyebabkan perilaku kerja kontraproduktif muncul dan melakukan perbaikan kualitas tiap diri pegawai pemerintahan. Dalam penelitian ini

terutama dari segi sistem penghargaan kerja yang bernilai rendah sehingga memunculkan perilaku kerja kontraproduktif.

5.3.3 Bagi perusahaan

Dalam lingkungan organisasi atau perusahaan dimana terdapat pemimpin dan pegawai, pemimpin haruslah menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman, tentram, sejahtera dimana pegawai dapat merasakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya di tempat bekerja. Selain itu, budaya organisasi dan management organisasi dalam sistem organisasi harus berjalan dengan baik dan tersistematis sesuai dengan ketentuan visi dan misi dalam organisasi.