

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasar dari analisis dan pembahasan dari hasil penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa :

1. Terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam kondisi *high meaning* meskipun mereka tidak diberi insentif apapun dan menunjukkan bahwa kinerja wanita lebih tinggi dibanding pria dalam kondisi ini. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Shaw & Constenzo (1982) bahwa motivasi berprestasi pria dan wanita berbeda. Wanita lebih menghargai makna pekerjaan dibanding memikirkan insentif apa yang akan mereka dapatkan. Jadi ketika perusahaan memiliki pekerjaan yang penting dan mendesak, dan perusahaan tidak memberikan insentif apapun terhadap karyawannya sebaiknya perusahaan menempatkan posisi tersebut kepada wanita, karena wanita mampu bekerja lebih baik dibanding pria.
2. Terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam kondisi *low meaning* meskipun mereka tidak diberi insentif apapun dan menunjukkan bahwa kinerja wanita lebih tinggi dibanding pria dalam kondisi ini. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Shaw & Constenzo (1982) bahwa motivasi berprestasi pria dan wanita berbeda. Wanita lebih menghargai makna pekerjaan dibanding memikirkan insentif apa yang akan mereka dapatkan. Jadi ketika perusahaan memiliki pekerjaan yang tidak penting dan tidak mendesak, dan perusahaan tidak memberikan insentif apapun terhadap

karyawannya sebaiknya perusahaan menempatkan posisi tersebut kepada wanita, karena wanita dapat bekerja lebih baik daripada pria.

3. Tidak terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam kondisi *high meaning* ketika mereka diberi insentif moneter. Pada kondisi *high meaning* dan diberi insentif moneter, pria dan wanita menunjukkan tingkat kinerja yang tidak berbeda. Hal ini berarti, ketika perusahaan memiliki pekerjaan yang penting dan mendesak dan akan memberikan insentif moneter kepada karyawannya, pria maupun wanita dapat diposisikan dalam kondisi tersebut.
4. Tidak terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam kondisi *low meaning* ketika mereka diberi insentif moneter. Pada kondisi *low meaning* dan diberi insentif moneter, pria dan wanita menunjukkan tingkat kinerja yang tidak berbeda. Hal ini berarti, ketika perusahaan memiliki pekerjaan yang penting dan mendesak dan akan memberikan insentif moneter kepada karyawannya, pria maupun wanita dapat diposisikan dalam kondisi tersebut.
5. Terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam kondisi *high meaning* ketika mereka diberi insentif non-moneter. Kinerja wanita lebih tinggi dibandingkan pria pada kondisi ini, jadi ketika perusahaan memiliki tugas yang penting dan akan memberikan insentif non-moneter, posisi ini cocok diberikan kepada wanita.
6. Tidak terdapat perbedaan kinerja antar gender dalam kondisi *low meaning* ketika mereka diberi insentif non-moneter. Pada kondisi *low meaning* dan

diberi insentif non-moneter, pria dan wanita menunjukkan tingkat kinerja yang tidak berbeda. Hal ini berarti ketika perusahaan akan memberikan insentif moneter kepada karyawannya, pria maupun wanita dapat diposisikan dalam kondisi tersebut.

5.2 Saran

Pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan kinerja antar gender baik dalam kondisi *high meaning* maupun *low meaning* ketika pria dan wanita tidak mendapat insentif apapun, namun wanita memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding pria baik dalam kondisi *high meaning* maupun *low meaning*. Hal ini menunjukkan bahwa wanita lebih menghargai makna pekerjaan dibanding memikirkan insentif apa yang akan mereka dapatkan. Jadi ketika perusahaan memiliki kondisi pekerjaan *high meaning* maupun *low meaning* dan tidak memberikan insentif apapun terhadap karyawannya, sebaiknya perusahaan menempatkan karyawan wanita pada kondisi ini, karena karyawan wanita akan bekerja lebih baik pada kondisi ini. Pada kondisi *high meaning* dengan diberi insentif non-moneter terdapat juga perbedaan kinerja antara pria dan wanita, kinerja wanita lebih tinggi dibanding pria pada kondisi tersebut. Jadi ketika perusahaan memiliki kondisi pekerjaan *high meaning* dan memberikan insentif non-moneter untuk memotivasi kinerja karyawannya, sebaiknya perusahaan menempatkan karyawan wanita untuk kondisi tersebut.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penambahan variabel daya tarik tugas dan pengakuan bisa diterapkan untuk penelitian selanjutnya untuk mengetahui adanya perbedaan kinerja antara

pria dan wanita yang dapat menghasilkan hasil kinerja yang berbeda pula. Serta kurangnya sampel dalam penelitian ini, sehingga penelitian berikutnya diharapkan lebih cermat sehingga kekurangan sampel tidak terjadi.

