

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan dalam eksperimen dan penelitian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 diterima. Ketika individu diberi insentif positif, kinerja individu tersebut akan meningkat karena insentif positif dapat meningkatkan motivasi individu tersebut dalam bentuk hadiah sehingga individu tersebut mengerjakan pekerjaannya lebih serius.
2. Hipotesis 2 diterima. Ketika individu diberi insentif negatif, kinerja individu tersebut akan meningkat karena insentif negatif dapat meningkatkan motivasi tersebut dalam bentuk ancaman hukuman sehingga individu tersebut mengerjakan pekerjaannya lebih sungguh-sungguh.
3. Hipotesis 3 ditolak. Tidak ada perbedaan kinerja ketika individu diberi insentif positif dibandingkan dengan individu yang diberi insentif negatif. Hal tersebut dikarenakan kedua insentif ini sama-sama dapat memberikan dorongan dalam bentuk motivasi sehingga kinerja mereka meningkat ketika diberi kedua insentif tersebut. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor kompetensi yang dimiliki para partisipan setara sehingga dapat menghasilkan kinerja yang setara juga.

4. Hipotesis 4a diterima. Ketika individu diberi insentif positif, kinerja individu akan lebih baik ketika mereka dihadapkan pada kondisi *high meaning* jika dibandingkan dengan individu yang dihadapkan pada kondisi *low meaning*. Hal ini dikarenakan karena individu dalam kondisi *high meaning* mendapatkan 2 dorongan sekaligus dalam bentuk insentif positif dan makna kerja yang tinggi, sehingga mereka merasa bahwa jika berhasil mengerjakan dengan baik mereka akan mendapat hadiah dan berhasil melakukan pekerjaan yang bermakna. Hal tersebut menyebabkan individu bekerja dengan optimal.
5. Hipotesis 4b diterima. Ketika individu diberi insentif negatif, kinerja Individu akan lebih baik ketika mereka dihadapkan pada kondisi *high meaning* jika dibandingkan dengan individu yang dihadapkan pada kondisi *low meaning*. Hal ini dikarenakan karena individu dalam kondisi *high meaning* mendapatkan 2 dorongan sekaligus dalam bentuk insentif negatif yaitu berupa ancaman hukuman dan makna kerja yang tinggi, sehingga mereka merasa jika mereka gagal, mereka akan mendapatkan hukuman dan merasa bahwa mereka gagal dalam melakukan pekerjaan yang bermakna. Hal tersebut memicu individu untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas, berikut adalah saran yang dapat diberikan untuk perusahaan:

1. Penting bagi perusahaan untuk memberikan insentif terhadap karyawan, karena insentif terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Perusahaan juga perlu untuk memperhatikan kondisi makna kerja para karyawannya dalam melakukan pekerjaannya masing-masing. Karena karyawan akan lebih termotivasi dan bekerja lebih optimal jika mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tersebut bermakna.

Saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Mengontrol dampak dari insentif positif dan insentif negatif yang diberikan sebagai *treatment* eksperimen agar sebanding sehingga hasil yang didapatkan lebih akurat.
2. Mempertimbangkan penggunaan kedua tipe insentif yakni insentif positif dan insentif negatif secara bersamaan (*within subject*) sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja secara maksimal.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini adalah belum ada kontrol terhadap seberapa besar dampak yang ditimbulkan oleh insentif positif dan insentif negatif pada saat eksperimen sehingga hasil yang didapatkan belum akurat. Selain itu peneliti juga belum mempertimbangkan dampak dari penggunaan kedua insentif yakni insentif positif dan negatif secara bersamaan (*within subject*) karena hal ini dapat meningkatkan kinerja lebih maksimal.

