

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan external pada diri individu yang meliputi keinginan untuk melakukan kegiatan, harapan atau cita-cita, penghargaan, lingkungan kerja serta kegiatan menarik dalam melakukan pencapaian tujuan.
2. Komitmen Organisasi adalah suatu keterikatan individu mengidentifikasi diri pada organisasi yang tercermin dalam komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
3. Sub indikator yang berpengaruh dalam motivasi kerja adalah adanya penghargaan sebesar 19,3%.
4. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0.512. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi.

5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, maka 26,23% variasi motivasi kerja kerja ditentukan oleh komitmen organisasi , dan 73,77% sisanya ditentukan oleh faktor- faktor lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Margi Wahyu Jakarta.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Margi Wahyu Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan komitmen organisasi pada karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sangatlah dapat meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan tersebut.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa besarnya kegiatan menarik memiliki persentase indikator terbesar dalam motivasi kerja. Sedangkan penghargaan memiliki persentase terkecil dalam motivasi kerja. Oleh karena itu, adanya kegiatan yang menarik dalam menyelesaikan pekerjaan cukup memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan serta penghargaan perlu diberikan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penghargaan bisa berupa pujian serta pemberian reward kepada karyawan yang memiliki motivasi

kerja yang baik. Dengan demikian, hal tersebut akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja tidak secara keseluruhan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti: masa kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan stress kerja.

C. Saran

Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Karyawan hendaknya dapat membangun diri dalam meningkatkan motivasi kerja seperti peningkatan kompetensi serta menyelesaikan tugas dengan bertanggung jawab sehingga karyawan memperoleh penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal ini akan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

2. Bagi PT. Margi wahyu

Perusahaan hendaknya perlu memberikan penghargaan baik berupa pujian secara lisan ataupun reward sehingga karyawan merasa dirinya dihargai dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat berkembang ke arah yang lebih baik.