

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Motivasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Jico Agung, dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang mempunyai beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, pengawasan dan rekan kerja.
2. Komitmen Organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu yang tercermin dengan tingkat identifikasi, kesetiaan dan keterlibatan karyawan untuk mencapai tujuan organisasinya.
3. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk mengerahkan kemampuan, bertingkah laku dan mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Kepuasan kerja memiliki skor dimensi yang paling tinggi terletak pada dimensi pekerjaan itu sendiri. Sedangkan dimensi kepuasan kerja yang paling rendah terletak pada dimensi gaji.
5. Komitmen organisasi memiliki skor indikator yang paling tinggi adalah pada indikator keterlibatan. Sedangkan indikator komitmen organisasi yang paling rendah adalah pada indikator kesetiaan (loyalty). Kemudian sub indikator

komitmen organisasi yang paling tinggi adalah pada sub indikator tanggung jawab pekerja dalam melaksanakan tugas. Lalu sub indikator komitmen organisasi yang paling rendah adalah pada sub indikator keinginan menetap dalam organisasi.

6. Motivasi memiliki sub indikator yang paling tinggi adalah pada sub indikator eksternal. Lalu sub indikator motivasi yang paling rendah adalah pada sub indikator internal.
7. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :
  - a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Yang dapat diartikan jika komitmen organisasi tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika komitmen organisasi rendah maka kepuasan kerja akan rendah pula.
  - b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Yang dapat diartikan jika motivasi tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika motivasi rendah maka kepuasan kerja akan rendah pula.
  - c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi secara moderasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Yang dapat diartikan jika komitmen organisasi dan motivasi tinggi, maka kepuasan kerja akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika komitmen organisasi rendah dan motivasi rendah maka kepuasan kerja akan rendah pula.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa komitmen organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap meningkatnya dan menurunnya kepuasan kerja di PT Jico Agung. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mendapat kepuasan kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut sehingga mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan menginginkan setiap karyawan dapat bekerja dengan baik maka sebaiknya perusahaan memperhatikan identifikasi, kesetiaan serta keterlibatan karyawan tersebut.

Selain itu, dari dalam diri karyawan juga memiliki dorongan untuk bekerja dan melakukan sesuatu yang lebih baik. Dorongan tersebut dapat muncul dari dalam diri pribadi karyawan atau dapat juga muncul dari sebuah penguatan dalam bentuk memuji atau *rewards* yang diberikan oleh pimpinan.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan komitmen organisasi dan motivasi yang baik akan tercapainya kepuasan kerja karyawan. Selain itu masih banyak terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu sekiranya diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan serta implikasi tersebut diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain :

1. Perusahaan seharusnya dapat lebih memperhatikan komitmen organisasi karyawan tersebut terutama dalam identifikasi dan kesetiaan. Setiap karyawan harus mempunyai persamaan nilai dengan organisasi tempat bekerjanya serta harus menyetujui kebijakan organisasi tersebut. Selain itu karyawan juga harus mempunyai rasa kesetiaan terhadap organisasi dan tujuan organisasi Dengan cara seperti itu sehingga karyawan lebih mempunyai keterikatan dengan organisasi tempat bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkat karena telah memiliki rasa puas dalam bekerja.
2. Perusahaan sebaiknya dapat memperhatikan motivasi karyawan, terutama untuk motivasi yang berasal dari luar diri karyawan. Motivasi kerja tersebut dapat dilakukan dengan memberikan sebuah apresiasi/penghargaan, pujian, promosi jabatan atau dapat juga berupa *punishment*. Dengan begitu diharapkan karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam bekerja.
3. Perusahaan sebaiknya dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, terutama dalam gaji dan kesempatan promosi setiap karyawan. Untuk gaji sebaiknya perusahaan menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan, pengalaman serta masa kerja karyawan. Sedangkan pelaksanaan promosi dapat dilakukan secara objektif oleh pimpinan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.