

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT “X” ”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan PT “X” adalah:
  - a. Kepuasan kerja karyawan PT “X” termasuk dalam kategori rendah (36,49% < 60%) ,
  - b. Motivasi kerja karyawan PT “X” termasuk dalam kategori rendah (26,89%),
  - c. Komitmen Organisasi karyawan PT “X” termasuk dalam kategori rendah (28,47% < 60%).
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi PT “X”.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi PT “X”.
4. Kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan PT “X”.

## **5.2 Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

### **5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:**

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat komitmen organisasi antara lain: disiplin kerja, kinerja karyawan, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

### **5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT “X”:**

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, gaji yang di berikan untuk karyawan harus sebanding dengan beban kerja karyawan. Perusahaan perlu untuk memberikan kenaikan gaji untuk karyawan secara berkala. Selain itu, resiko pekerjaan juga harus menjadi pertimbangan besaran gaji yang seharusnya didapatkan oleh karyawan. Dengan meningkatkan gaji, kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
2. Pembahasan sebelumnya memperlihatkan bahwa motivasi kerja karyawan paling rendah berasal dari dalam diri karyawan. Untuk meningkatkan motivasi kerja dari dalam diri karyawan, perusahaan harus memberikan

bonus atas prestasi yang dicapai karyawan, baik bonus finansial berupa uang atau non finansial berupa pujian terhadap karyawan. Selanjutnya, atasan yang berhubungan langsung dengan karyawan harus selalu memberikan apresiasi terhadap karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Selain motivasi kerja dari dalam, motivasi kerja karyawan PT “X” juga akan meningkat dengan adanya motivasi kerja dari luar diri karyawan. Dari pembahasan sebelumnya, rendahnya motivasi kerja ekstrinsik paling dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja ekstrinsik ini perusahaan perlu untuk memasang CCTV di beberapa tempat, selain itu penambahan petugas keamanan juga diperlukan agar karyawan merasa keamanannya terjamin.