

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bina Sinar Amity”, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Deskripsi mengenai Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bina Sinar Amity adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen organisasi yang ada di dalam PT. Bina Sinar Amity termasuk dalam tingkat yang rendah, karena jumlah rata-rata jawaban sangat setuju komitmen organisasi pada analisis deskriptif sebesar 9.5% lebih kecil daripada batas ukur kriteria variabel sebesar 60%. Dari ketiga dimensi komitmen organisasi, komitmen afektif memiliki rata-rata jawaban sangat setuju paling kecil yaitu sebesar 2.4%. Artinya bahwa terjadi permasalahan pada kurangnya rasa memiliki dan bangga terhadap perusahaan serta rendahnya keinginan karyawan untuk meneruskan karir di PT. Bina Sinar Amity. Apabila hal ini dibiarkan maka karyawan akan mencari pekerjaan lain sehingga meningkatnya

*turnover* di perusahaan tidak dapat dihindari dan akan terjadi terus menerus.

- b. Motivasi kerja yang ada di dalam PT. Bina Sinar Amity termasuk dalam tingkat rendah, karena jumlah rata-rata jawaban sangat setuju motivasi kerja pada analisis deskriptif sebesar 4.3% lebih kecil daripada batas ukur kriteria variabel sebesar 60%. Dari ketiga dimensi motivasi kerja, kebutuhan akan kekuasaan memiliki rata-rata jawaban sangat setuju paling kecil yaitu sebesar 1.1% dimana rendahnya keinginan karyawan untuk terlibat aktif di kegiatan perusahaan dan rendahnya keinginan untuk memiliki jabatan lebih tinggi di PT. Bina Sinar Amity.
- c. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity termasuk dalam katagori rendah, karena jumlah rata-rata jawaban sangat setuju kepuasan kerja pada analisis deskriptif sebesar 10.7% lebih kecil daripada batas ukur kriteria variabel sebesar 60%. Dari lima dimensi kepuasan kerja, gaji memiliki jumlah rata-rata paling kecil yaitu sebesar 1.1% dimana gaji yang didapat oleh karyawan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan dan tidak sebanding dengan beban pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan PT. Bina Sinar Amity. Apabila perusahaan tidak memberikan gaji yang sebanding sehingga hal ini akan

berdampak pada semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Maka pada akhirnya karyawan akan merasa puas dengan apa yang diraihinya. Sehingga lambat laun hal ini juga akan berpengaruh pada tingkat absensi yang berkurang.

2. Terbukti secara empiris komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity sebesar 57.4% dan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Terbukti secara empiris motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bina Sinar Amity sebesar 49.4% dan sisanya 50.6% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Terbukti secara empiris komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 64.8%. Hal ini menunjukkan 64.8% kepuasan kerja dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor komitmen organisasi dan komitmen sedangkan sisanya 35,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

## **5.2. Saran**

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

### **5.2.1. Saran Untuk Peneliti Lanjutan**

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama dan juga item pada pernyataan kuisioner yang lebih valid dan juga lebih reliabel.

### **5.2.2. Saran Untuk PT. Bina Sinar Amity**

1. Pada variabel komitmen organisasi, komitmen afektif adalah dimensi yang paling rendah, dengan indikator rasa bangga membahas perusahaan dengan orang lain adalah jawaban yang paling rendah bahkan tidak ada karyawan yang setuju untuk membanggakan perusahaan kepada orang lain. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk meningkatkan rasa bangga terhadap perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan metode *storytelling*. Metode ini dilakukan seperti menceritakan tentang kisah sukses perusahaan, pencapaian dan penghargaan yang didapat oleh perusahaan dalam tingkat nasional maupun internasional. Karena tentu tidak semua karyawan mengetahui prestasi-prestasi karyawan khususnya pada *low level*. Pemberian cerita sukses organisasi melalui

metode *storytelling* terbukti efektif digunakan untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan. Melalui pemberian cerita sukses organisasi akan membuat karyawan memiliki pandangan yang lebih positif terhadap organisasi dan mempengaruhi sisi afeksi karyawan terhadap organisasi sehingga timbul rasa bangga terhadap perusahaan dan tidak akan malu untuk membandingkan dengan perusahaan lain. Selain itu rasa bangga adalah hal yang menular, peran *leader* yang tidak memiliki rasa bangga terhadap perusahaan dan ditunjukkan melalui sikap mereka, maka hal ini akan menular terhadap karyawan.

2. Pada variabel motivasi kerja, kebutuhan akan kekuasaan adalah dimensi yang paling rendah, dengan indikator ikut terlibat aktif dalam menentukan tujuan perusahaan adalah indikator yang tidak satupun karyawan setuju mereka terlibat aktif. Cara yang dapat ditempuh adalah salah satunya dengan lebih memperhatikan pendapat setiap karyawan, memberikan kepercayaan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam tim. Karena apabila perusahaan menjalankan pendapat karyawan untuk kemajuan perusahaan, hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan kemudian memberi motivasi kerja untuk karyawan.

3. Pada variabel kepuasan kerja, gaji adalah dimensi yang paling rendah dengan indikator gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja adalah indikator yang memiliki jawaban paling sedikit bahkan tidak ada karyawan yang setuju bahwa gaji mereka sesuai dengan beban kerja. Itu berarti perusahaan harus memberikan gaji sesuai dengan kerja karyawan. Apabila karyawan diharuskan untuk lembur, maka bayarkan gaji sesuai ketentuan upah lembur. Apabila karyawan diberikan tambahan pekerjaan di bagian lain, maka berikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka di bagian tersebut. Dengan terpenuhinya hak-hak karyawan dalam hal gaji, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.