

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah menguji menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT X”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT X, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:
  - a. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT X tergolong dalam kategori rendah. Dalam penelitian ini, motivasi kerja yang rendah terlihat dari jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh para karyawan yang tergolong rendah, hal ini terlihat karena mereka cenderung tidak tertarik jika ditunjuk sebagai pemimpin di dalam sebuah tim. Selain itu para karyawan juga merasa interaksi antar karyawan tidak banyak membantu dalam melakukan pekerjaan, karena mereka cenderung bekerja secara individualis. Para karyawan juga tidak terfokus pada pemberian apresiasi jika mereka melakukan pencapaian yang bagus. Mereka cenderung bekerja biasa-biasa saja tanpa mencari timbal balik yang positif yaitu apresiasi.
  - b. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT X tergolong dalam kategori rendah. Hal ini terlihat dari para karyawan yang merasa tidak lagi memiliki tanggung jawab pada perusahaan jika mereka ingin keluar dari perusahaan ini. Hal lain yang dirasakan karyawan adalah para

karyawan merasa kurang nyaman berada di perusahaan ini. Para karyawan juga tidak enggan untuk meninggalkan perusahaan karena menurut mereka, mereka dapat dengan mudah untuk mendapatkan pekerjaan lagi jika keluar dari perusahaan ini.

- c. Kinerja karyawan pada PT X dengan rata-rata nilai kinerja sebesar 51,8349 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan berada pada predikat cukup baik atau terdapat pada poin KK3 dengan rentang nilai 40,01 – 60,00. Namun, PT X menetapkan target bahwa kategori penilaian setidaknya terdapat pada predikat baik sekali atau pada poin KK2 dengan rentang nilai 60,01 – 80,00 hal ini dilakukan agar penilaian kinerja PT X stabil dan cenderung bagus jika dibandingkan dengan kantor cabang lainnya dalam lingkup regional 2 yaitu yang meliputi seluruh wilayah Jabodetabek dan Banten, sehingga perlu dilakukan pembenahan agar karyawan mampu bekerja maksimal yang dibuktikan dengan prestasi dan kinerja yang dapat dicapai. Kinerja karyawan yang rendah disebabkan oleh target pekerjaan yang tidak tercapai sepenuhnya, ketelitian dan keterampilan karyawan yang kurang baik dalam pengerjaan tugas, kerja sama yang buruk antar rekan kerja maupun dengan atasan, serta penggunaan waktu dalam bekerja yang cenderung tidak tepat waktu.

2. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT X. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, yang berarti semakin

tinggi motivasi kerja yang dimiliki para karyawan maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi.

3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT X. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran-Saran untuk PT X

1. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan mampu untuk menumbuhkan jiwa kepemimpinan kepada tiap-tiap karyawannya melalui berbagai cara seperti melibatkan karyawan untuk berperan sebagai pemimpin dalam kerja tim secara bergantian, melibatkan karyawan untuk ambil bagian dalam upacara-upacara kenegaraan yang rutin dilaksanakan seperti upacara sumpah pemuda. Selanjutnya untuk meningkatkan interaksi sosial baik antara pimpinan dengan karyawan ataupun sesama karyawan, diharapkan perusahaan melakukan penjadwalan *gathering* tahunan sehingga interaksi sosial dapat terbangun sehingga para karyawan dapat merasakan efek positif dalam bekerja sehari-hari. Hal lain yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan apresiasi yang sesuai dengan hasil kerja para karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan mampu memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengambil kontrol atas segala pekerjaan yang sedang mereka lakukan maupun atas keputusan yang akan ditetapkan, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab lebih dan merasa kontribusinya dibutuhkan dalam perusahaan. Selanjutnya perusahaan diharapkan mampu menciptakan suasana serta iklim kerja yang nyaman serta menanamkan nilai-nilai positif pada diri karyawan agar timbul rasa bangga terhadap pekerjaan. Hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan menghargai hasil kerja karyawan dan membuat mereka merasa dibutuhkan kontribusinya sehingga mereka tidak berniat untuk meninggalkan perusahaan dan berpikir akan dengan mudah menemukan pekerjaan lainnya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan sebaiknya memberikan orientasi tentang tujuan tercapainya target pekerjaan, dan selanjutnya memberikan pelatihan kepada karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan dan target pekerjaan yang akan dicapai. Perusahaan juga diharapkan tidak sungkan untuk memberikan teguran secara lisan maupun tertulis ataupun dapat menerapkan pemberian sanksi dan *reward* agar karyawan dapat bekerja dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda pekerjaan.