

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

#### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Guna Cahaya Synergie, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  dari motivasi kerja  $7,391 > t_{tabel}$  1,663 Artinya, semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.
- 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja  $5,706 > t_{tabel}$  1,663 Artinya, semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai  $F_{hitung}$   $90,613 > F_{tabel}$  3,11. artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

## 2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Guna Cahaya Synergie. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga mencapai tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila perusahaan menginginkan setiap karyawannya memiliki komitmen organisasi yang kuat dan dapat bekerja dengan baik maka sebaiknya perusahaan tersebut harus memperhatikan tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja yang karyawan miliki.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi komitmen organisasi diperoleh nilai yang paling rendah adalah dimensi komitmen normatif. Rendahnya komitmen normatif terjadinya karena kurangnya keinginan karyawan untuk tetap tinggal pada perusahaan. hal ini disebabkan karena kurangnya tanggung jawab moral pada perusahaan. Karyawan beranggapan keberadaannya diperusahaan sebatas untuk mencari penghasilan, jika mendapat pekerjaan yang lebih baik karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

Komitmen organisasi pada karyawan PT Guna Cahaya Synergie tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja saja, tetapi masih

banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan.

### **3. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

- 1) Bagi PT Guna Cahaya Synergie, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan pengarahan dan seminar untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan perusahaan sebaiknya memberikan reward yang sesuai dengan hasil kerja karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen karyawan.
- 2) Dalam variabel motivasi kerja, indikator terendah adalah arah perilaku. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan perhatian terhadap karyawan yang menunjukkan arah perilaku yang tidak sesuai dengan perusahaan melalui pengarahan dan seminar-seminar motivasi agar karyawan dapat bekerja secara baik. Sementara itu pada variabel kepuasan kerja dimensi terendah adalah pekerjaan itu sendiri. Sebaiknya perusahaan membuat perencanaan untuk memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan

karyawannya. Karyawan yang tepat untuk pekerjaan tertentu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri.

- 3) Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.