

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan hasil uji hipotesis dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25, penelitian studi kasus dilakukan pada karyawan PT Tatalogam Lestari Bekasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan dalam menjawab penelitian yang dilakukan menghasilkan simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji t bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel komitmen organisasional (Y). Dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($5,778 > 1,656$) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.
2. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji t bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel komitmen organisasional (Y). Dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($5,422 > 1,656$) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diuraikan diatas selanjutnya ditemukan beberapa saran yang dapat penulis sampaikan kepada manajemen PT Tatalogam Lestari Bekasi yang dapat dijadikan acuan untuk perbaikan dalam upaya untuk mengurangi angka *turn-over* karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi akademisi penelitian ini dapat memberikan rujukan pengembangan ilmu program manajemen khususnya adalah manajemen sumber daya manusia, agar

dapat menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

2. Bagi manajemen PT Tatalogam bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi PT meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional dengan perbaikan skor terendah berdasarkan hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan pada penelitian ini sebagai berikut:
 - a) Skor rata-rata jawaban responden paling rendah pada variabel motivasi kerja (X1) terdapat pada indikator *Need for Power* dengan skor rata-rata sebesar 2,48. Oleh karena itu untuk pihak manajemen perusahaan harus memberi dorongan kepada karyawannya agar selalu lebih giat dan semangat dalam bekerja agar terciptanya komitmen organisasional.
 - b) Skor rata-rata jawaban responden paling rendah pada variabel kepuasan kerja (X2) terdapat pada indikator Moral Kerja dengan skor rata-rata sebesar 2,76 dengan pernyataan “Saya merasa bekerja disini nyaman sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik”. Artinya banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan dan memberikan masukan apa yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Untuk langkah selanjutnya dievaluasi dan ditindak apa faktor karyawan merasa tidak nyaman.
 - c) Skor rata-rata jawaban responden paling rendah pada variabel komitmen organisasional (Y). Skor terendah untuk indikator *Continuance Commitment* dengan pernyataan “Saya melakukan kemampuan saya dalam bekerja untuk berkuasa”, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kemampuannya tidak ada keinginan untuk berkuasa dalam bekerja.
3. Bagi manajemen untuk meningkatkan komitmen organisasional terutama bagi karyawan baru, hendaknya melakukan motivasi, monitoring dan evaluasi terhadap karyawan baru, agar ada dorongan untuk selalu optimal dalam bekerja demi terciptanya komitmen organisasional karyawan di dalam perusahaan.