

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

1.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. R. 35 Cilegon mengenai pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran komitmen berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel komitmen. Komitmen terdiri dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan komitmen, yaitu indikator kepedulian terhadap masalah yang terjadi di organisasi. Maka karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan cenderung memiliki kepedulian terhadap masalah yang terjadi di perusahaan dan dapat memberi solusi dari permasalahan tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Gambaran motivasi berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel motivasi. Motivasi terdiri dari *need for achievement* (kebutuhan akan prestasi), *need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi), dan *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan). *Need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi) merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan motivasi, yaitu indikator keinginan untuk berinteraksi sesama rekan kerja dengan baik. Maka karyawan termotivasi jika berinteraksi sesama rekan kerja dengan baik.
3. Gambaran kinerja berada pada kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel kinerja. Kinerja terdiri dari *quantity of work*, *quality of work*, *job knowledge*, *creativity*, *cooperation*, *dependability*, *initiative*, *personal qualities*. *Initiative*, merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kinerja, yaitu indikator memiliki rasa semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru. Maka kinerja karyawan dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa

semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru, dengan rasa semangat tersebut karyawan mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

4. Dari hasil penelitian yang di lakukan dapat diketahui bahwa komitmen memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya komitmen dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Dari hasil penelitian yang di lakukan dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Dari hasil penelitian yang di lakukan dapat diketahui bahwa komitmen dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sehingga dapat di ketahui bahwa kinerja di pengaruhi oleh komitmen dan motivasi. Berdasarkan koefisien korelasi yang di peroleh, maka dapat di ketahui bahwa terdapat hubungan dengan tingkat sedang antara komitmen dan motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat di tingkatkan dengan meningkatkan komitmen dan motivasi.

1.2. Implikasi dan Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja. Maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat di jadikan solusi dari berbagai permasalahan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang akan di ambilnya.

1. Berdasarkan jawaban responden mengenai komitmen, dimensi komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dengan indikator kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja memperoleh nilai skor yang paling rendah, oleh karena itu jika karyawan harus melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja maka perusahaan di harapkan dapat memberikan penghargaan yang sesuai dengan apa yang di kerjakan oleh karyawan. Dengan begitu dapat memacu semangat karyawan untuk bersedia melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat.
2. Berdasarkan jawaban responden mengenai motivasi, dimensi *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) dengan indikator keinginan untuk menjadi pemimpin dalam tim kerja

memperoleh nilai skor yang paling rendah, oleh karena itu perusahaan di harapkan dapat memberikan bimbingan, pengertian kepada karyawan, mengadakan *meeting* tentang *benefit* dan pentingnya menjadi pemimpin dalam tim kerja. Sebab menjadi seorang pemimpin akan memberikan pengalaman dan wawasan kepada karyawan, sehingga bila karyawan harus di hadapi oleh masalah perusahaan, karyawan akan mampu mengatasi masalah dengan mudah. Hal tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Berdasarkan jawaban responden mengenai kinerja, dimensi *personal qualities* dengan indikator kemampuan dalam memimpin tim kerja memperoleh nilai skor yang paling rendah, oleh karena itu perusahaan di harapkan dapat memberikan pelatihan seperti *leadership camp*, *outbound*, dan lain sebagainya, agar karyawan dapat mengasah kemampuannya dalam memimpin. Sebab dengan mengasah kemampuan dalam memimpin maka karyawan akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.
4. Peneliti mengajukan saran untuk di lakukan penelitian selanjutnya dengan variabel lain yang berbeda, karena penelitian ini hanya dilakukan pada dua variabel yang memengaruhi kinerja dan masih terdapat variabel lain yang memengaruhi kinerja yang tidak di teliti namun terdapat pada teori seperti, *ability* atau kompetensi, oleh karena itu perlu penelitian lebih lanjut agar memperoleh gambaran secara lebih komprehensif mengenai peningkatan kinerja.