

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Lemona Cake&Bakery Tasikmalaya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational commitment* maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi kerja pada karyawan Lemona Cake&Bakery termasuk kedalam kategori yang cukup tinggi. Didalam penelitian ini dimensi variasi Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*) dengan ukurannya yaitu Tingkat keinginan karyawan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Lemona menginginkan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Sedangkan jumlah terendah dalam variabel ini adalah pada dimensi Kebutuhan berkuasa (*Need for Power*) dengan ukurannya tingkat dorongan karyawan yang memiliki hasrat agar dapat mengendalikan individu, hal ini menunjukkan bahwa dorongan untuk agaryawan agar bisa mengendalikan individu memiliki jumlah terendah.
2. Gambaran komitmen organisasi pada karyawan Lemona Cake&Bakery termasuk ke dalam kategori yang tinggi. Didalam penelitian ini variasi dimensi Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu pada tingkat ukuran tingkat kesadaran pegawai akan pentingnya pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Lemona Cake&Bakery memiliki tingkat kesadaran pegawai yang tinggi untuk pentingnya pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sedangkan dalam variabel komitmen organisasi jumlah terendah dari hasil jawaban responden berada pada dimensi komitmen afektif (*commitment affective*) pada ukuran tingkat keterkaitan emosional antara pegawai, hal ini menunjukkan sebagian karyawan belum cukup memiliki ikatan emosiaonal antara karyawan dengan perusahaan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada karyawan Lemona Cake&Bakery.

1.2 Limitasi Penelitian

Limitasi atau kelemahan pada penelitian terletak pada proses data dari penelitian. Peneliti menyadari bahwa dalam suatu penelitian pasti terjadi banyak kendala dan hambatan. Salah satu faktor yang menjadi kendala ini adalah perbedaan data dari hasil kuesioner dan data grafik. Dari data grafik menunjukkan rendahnya motivasi kerja sehingga komitmen organisasinya pun menurun banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa alasan (*alpa*), dan tingginya tingkat *turnover* karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dilapangan dari hasil rekapitulasi komitmen organisasi, komitmen organisasinya cukup tinggi karena dilihat dari hasil karakteristik responden yang menjawab lama bekerja berkisar 3-4 tahun, artinya karyawan sudah memiliki komitmen organisasi dengan perusahaan sehingga komitmen organisasi tinggi. Oleh karena itu dari hasil kuesioner yang telah peneliti sebarakan rata-rata hasil jawaban responden berada di kategori yang tinggi dan kurang setuju.

1.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya untuk Lemona Cake&Bakery Tasikmalaya.

1. Mengenai motivasi kerja pada dimensi variasi dimensi kebutuhan berkuasa (*Need for Power*) dengan ukurannya tingkat dorongan karyawan yang memiliki hasrat agar dapat mengendalikan individu, hal ini menunjukkan bahwa dorongan untuk karyawan agar dapat mengendalikan individu semua karyawan memiliki jumlah terendah. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dengan cara memberikan contoh yang baik kepada karyawannya dengan cara dari perilaku pemimpin atau seseorang yang menjadi panutan untuk senantiasa karyawan tersebut dapat mempengaruhi dan dapat mengendalikan individu. Sehingga dari memberikan contoh yang dapat mempengaruhi atau mengendalikan individu yang baik berupa perilaku, semangat kerja, disiplin, saling menghormati antara rekan kerja bisa mendorong tingkat karyawan yang memiliki hasrat untuk mengendalikan individu.

2. Mengenai komitmen organisasi pada dimensi komitmen afektif (*commitment affective*) dengan ukuran tingkat keterkaitan emosional antara pegawai, hal ini menunjukkan sebagian karyawan belum cukup memiliki ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan komitmen organisasi dan memberikan motivasi kerja terhadap setiap karyawannya agar bisa membuat seorang individu menumbuhkan kelayakatan terhadap organisasi dengan cara memberikan dorongan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dan memberikan bonus agar tingkat keterkaitan emosional karyawan dengan perusahaan bisa meningkat.
3. Karena motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka dari itu untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan Lemona Cake&Bakery perlu meningkatkan motivasi kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi berupa dorongan, pujian, lingkungan kerja yang menyenangkan, kebutuhan terpenuhi, pengembangan karir dan memberikan *reward* untuk karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja lebih giat lagi. *Reward* tersebut bisa berupa kenaikan gaji, bonus dan lainnya.
4. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Maka perlu dikaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain motivasi kerja, seperti kepuasan kerja, pengalaman kerja, *reward*, dan lain-lain.

