

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis model struktural dan pengujian goodness of fit, pada penelitian “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Perusahaan Bawang Goreng UD. SINAR TANI) ”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, bahwa ada tidaknya budaya organisasi di perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan . Artinya, tinggi rendahnya suatu motivasi pada perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan.
4. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Artinya, bahwa adanya budaya organisasi pada akan meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan.
5. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatnya komitmen karyawan pada perusahaan.
6. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Artinya, bahwa adanya budaya organisasi pada perusahaan akan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

7. Variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, tingkat motivasi kerja yang tinggi dan adanya budaya organisasi pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga akan meningkatkan komitmen kerja karyawan pada perusahaan.

## 5.2 Saran

Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, serta mengacu pada nilai angket terendah, maka saran yang di ajukan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
  - a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuisisioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel motivasi kerja menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi motivasi kerja berdasarkan **balas jasa** memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu perusahaan diharapkan dapat memastikan bahwa kebijakan penggajian, bonus dan upah lembur yang diterapkan oleh perusahaan harus sesuai dengan standar dengan upah minimum kabupaten (UMK) yang telah, sehingga karyawan merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusinya. Dengan hal ini perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam hal balas jasa dan kesejahteraan secara keseluruhan.
  - b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuisisioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel budaya organisasi menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi budaya organisasi berdasarkan **pengambilan risiko**

memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu perusahaan diharapkan membuat standar operasional prosedur (SOP) kepada karyawan jika ingin memasuki area produksi terutama ruang penggorengan agar terhindar dari risiko kecelakaan kerja. Dengan hal ini perusahaan akan dapat meningkatkan budaya organisasi dalam pengambilan risiko

- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuisisioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel kepuasan kerja menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi kepuasan kerja berdasarkan **pengawasan** memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu perusahaan diharapkan untuk melakukan pengawasan kepada karyawan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja. Hal tersebut dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- d. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari hasil angket/kuisisioner yang telah diberikan kepada karyawan, item pernyataan pada variabel komitmen karyawan menyatakan bahwa point pernyataan dengan dimensi komitmen karyawan berdasarkan **komitmen afektif** memiliki nilai yang paling rendah. Sehingga atas dasar saran tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu diharapkan persahaan dapat memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan melalui komunikasi terbuka dan transparan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memperhatikan kebutuhan dan keinginan mereka, serta memberikan pengakuan atas kontribusi mereka dapat membantu memperkuat komitmen afektif antara karyawan dan perusahaan.
- e. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini mengenai budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, maka saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu, melakukan analisis lebih

mendalam untuk memahami ketidakefektifan budaya organisasi pada perusahaan, karena terdapat faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja pada perusahaan ini seperti lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

- f. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini mengenai motivasi kerja terhadap komitmen karyawan, maka saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu, melakukan survei lebih lanjut pada perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi komitmen karyawan dan menggunakan analisis data untuk memahami pola-pola dalam komitmen karyawan dan faktor-faktor yang berkontribusi.
  - g. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan melalui kepuasan kerja, maka saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan yaitu, perusahaan perlu mengintegrasikan pendekatan yang memotivasi karyawan dan membangun budaya organisasi yang positif. Dengan memastikan karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki peluang untuk berkembang dalam lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.
2. Bagi penelitian selanjutnya
- Peneliti selanjutnya yang akan mengkaji permasalahan yang sama hendaknya lebih cermat dan teliti serta mengupayakan mengkaji teori-teori yang lebih mendalam berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen karyawan dan kepuasan kerja melengkapi kekurangan yang ada, sebagai salah satu alternatif dalam meningkatkan komitmen karyawan dan kepuasan kerja yang belum tercakup dalam penelitian ini agar bisa diperbaiki dan kedepannya diperoleh hasil yang lebih baik.