

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah motivasi memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif. Temuan studi ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik memengaruhi komitmen organisasional afektif secara signifikan dan positif. Hal ini dapat dilihat melalui tabel 4.4 di mana korelasi antara motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasional afektif sebesar 0.395, sedangkan korelasi antara motivasi intrinsik dan komitmen organisasional afektif sebesar 0,319. Dalam Tabel 4.4 juga dapat dilihat korelasi antara motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik sebesar 0,233 pada tingkat signifikansi 0,01. Selain itu dapat juga dilihat tingkat motivasi ekstrinsik karyawan relatif sangat tinggi ($M = 4,72$), motivasi intrinsik karyawan relatif tinggi ($M = 3,95$), begitu juga komitmen organisasional afektif karyawan relatif tinggi ($M = 3,63$). Dengan begitu maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diberikan oleh penulis terbukti yaitu bahwa motivasi intrinsik memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif, begitu juga dengan motivasi ekstrinsik yang memengaruhi komitmen organisasional afektif secara positif.

Temuan studi ini juga menemukan hubungan yang rendah antara motivasi ekstrinsik dengan komitmen organisasional afektif yaitu sebesar 39,5%, begitu juga dengan motivasi intrinsik memiliki hubungan yang sangat rendah dengan komitmen organisasional afektif yaitu sebesar 31,9%. Artinya, apabila motivasi

ekstrinsik dan intrinsik meningkat, maka komitmen organisasional afektif akan meningkatkan. Sebaliknya apabila motivasi ekstrinsik dan intrinsik turun, maka komitmen organisasional afektif akan turun. Motivasi ekstrinsik dan intrinsik pun memiliki hubungan sebesar 23,3%. Artinya, apabila motivasi ekstrinsik naik, maka motivasi intrinsik akan naik. Sebaliknya apabila motivasi ekstrinsik turun, maka motivasi intrinsik akan turun. Selain hubungan antarvariabel utama, variabel kontrol juga memiliki hubungan rendah terhadap variabel utama. Hubungan itu terjadi antara variabel usia dan komitmen organisasional afektif yaitu sebesar 24,4% (Tabel 4.4). Artinya, apabila usia semakin tua, maka komitmen organisasional afektif akan naik. Sebaliknya, apabila usia semakin muda, maka komitmen organisasional afektif akan turun. Variabel kontrol lain yang memiliki hubungan dengan variabel utama yaitu jenis kelamin dan motivasi intrinsik yaitu sebesar 23,1%. Artinya, apabila jenis kelamin cenderung bernilai dua (lebih banyak perempuan) maka motivasi intrinsik akan naik dan sebaliknya, apabila jenis kelamin cenderung bernilai satu (lebih banyak laki-laki) maka motivasi intrinsik akan turun.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian tersebut memiliki beberapa keterbatasan. *Pertama*, berkaitan dengan kuesioner yang dibagikan. Jumlah populasi yang terdapat dalam PT KTH adalah 160 orang. Berdasarkan rumus R3-1 maka sampel yang seharusnya didapatkan adalah 114 orang. Sedangkan dalam penelitian ini data yang berhasil dikumpulkan hanya sebanyak 85 orang. Hal ini terjadi karena kuesioner yang dibagikan tidak

dibagikan langsung oleh penulis kepada karyawan PT KTH tetapi dibagikan melalui personalia PT KTH. *Kedua*, dalam penelitian ini para responden diminta untuk menuliskan nama oleh pihak manajemen PT KTH. Hal ini berdampak pada keakuratan informasi yang diberikan para responden. Para responden takut jika kuesioner tersebut akan dipakai untuk penilaian kinerja mereka.

5.3 Saran

Simpulan yang telah diutarakan pada sub bab di atas akan dijadikan dasar pemikiran oleh penulis dalam memberikan saran-saran berikut ini. Diharapkan saran-saran ini dapat dijadikan sebagai masukan dan sebagai bahan pertimbangan oleh pihak manajemen perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan motivasi dan komitmen organisasional afektif. Berdasarkan kedua keterbatasan yang dialami penulis, maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian mendatang sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mendapatkan data yang sesuai dengan data yang seharusnya didapatkan, sehingga penelitian yang dilakukan dapat benar-benar memberikan data yang akurat tentang pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional afektif.
2. Penelitian berikutnya diharapkan agar para responden tidak diminta untuk menuliskan namanya dalam kuesioner. Hal ini dilakukan agar karyawan memberikan jawaban yang sesuai dengan apa yang ia rasakan. Apabila responden diminta untuk menulis namanya dalam kuesioner maka hasil penelitian tidak akan sesuai dengan kenyataannya. Dengan kata lain apa yang

terjadi dalam kegiatan sehari-hari tidak sesuai dengan apa yang dihasilkan dalam penelitian.

3. Diharapkan penelitian berikutnya bukan hanya menguji pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional afektif saja melainkan juga dapat menguji kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional afektif (Lok *et al.*, 2005; Thatcher *et al.*, 2002), atau pun pengaruh komitmen organisasional afektif terhadap perputaran tenaga kerja (Hawkins, 1998; Gardner *et al.*, 2007).

Selain saran bagi penelitian mendatang, penulis memberikan juga saran terhadap pihak manajemen perusahaan. Berikut ini adalah saran-saran yang diberikan penulis kepada manajemen perusahaan berdasarkan hasil penelitian ini:

1. Manajemen perusahaan sebaiknya mempertahankan hal-hal yang menjadi kebutuhan dasar karyawan karena perusahaan selama ini telah menjalankan kewajibannya dengan baik terhadap karyawan sehingga motivasi ekstrinsik karyawan begitu tinggi. Beberapa hal yang dapat ditingkatkan oleh manajemen PT KTH dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan yaitu perihal gaji apakah sudah sesuai dengan apa yang seharusnya diberikan kepada karyawan, alat kerja yang harus memenuhi standar keselamatan, dan juga bonus yang mungkin seharusnya diberikan kepada karyawan yang memperlihatkan kinerja yang lebih baik.
2. Manajemen perusahaan sebaiknya juga memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan agar karyawan dapat memberikan tingkat komitmen yang lebih tinggi lagi. Dalam hal ini manajemen PT KTH

sebaiknya lebih memperhatikan hubungan yang ada baik antara karyawan dan pihak manajemen, maupun karyawan dengan sesamanya.

3. Manajemen perusahaan juga perlu memperhatikan hal-hal lain di samping motivasi ekstrinsik dan intrinsik, karena walaupun tingkat motivasi ekstrinsik karyawan relatif sangat tinggi dan tingkat motivasi intrinsik karyawan relatif tinggi namun tingkat komitmen organisasional afektif karyawan relatif tinggi. Untuk hal tersebut manajemen PT KTH sebaiknya menemukan kesamaan nilai antara karyawan dan perusahaan terlebih dahulu sebelum merekrut seorang karyawan.