

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi dan *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini sendiri dilakukan di 18 perusahaan perbankan di kota Bandar Lampung. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 responden yang memenuhi kriteria sampel. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan evaluasi hasil analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan menggunakan pengujian hipotesis regresi linier berganda. Alat pengujian dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian model regresinya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel sistem penghargaan, *quality of work life*, iklim organisasi, *job satisfaction* dalam penelitian ini berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

5.2 SARAN

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, dan *job satisfaction* secara bersamaan karena semua variable tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
 - b. Untuk perusahaan perbankan yang diteliti disarankan untuk mempertahankan yang sudah ada sekaligus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kebijakan-kebijakan inovatif yang berorientasi pada peningkatan komitmen organisasi karyawan. Dengan meningkatnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat menjaga stabilitas dan dapat lebih

mudah untuk mencapai target-target yang sudah direncanakan baik dalam jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya, para peneliti dapat mengembangkan lagi variable-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi karena masih terdapat beberapa factor selain system penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, dan *job satisfaction*.
- b. Untuk menguatkan dan mendukung hasil penelitian ini serta mengurangi biasanya jawaban responden, maka perlu dilakukan pengujian dan penyempurnaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.
- c. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas sampel penelitian agar tidak hanya di Kota Bandar Lampung atau dapat melakukan penelitian di kota-kota lain.
- d. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode lain dalam meneliti sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi agar dapat hasil maksimal. Metode lain yang dapat digunakan diantaranya metode wawancara atau *mix method* (menggunakan metode wawancara dan kuesioner).

5.3 KETERBATASAN

Berikut keterbatasan penulis dalam penelitian ini :

1. Metode pengambilan data dalam penelitian ini hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, dan *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi pada perusahaan perbankan di Kota Bandar Lampung.
2. Pengambilan sampel dalam penelitian ini kurang *representative* karena hanya mendapatkan 95 orang karyawan perusahaan perbankan yang tersebar di Kota Bandar Lampung, sehingga hasil ini belum menunjukkan temuan yang sama jika dilakukan pada objek yang berbeda.