

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak 3 (tiga) hipotesis. simpulan dari tiga hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan/pengaruh negatif antara variabel laten *IM (Intrinsic Motivation)* terhadap KO (Komitmen Organisasi) yang tidak sesuai dengan hipotesa penelitian. Hal ini sesuai dengan permasalahan yang ada dilapangan di mana masih adanya atasan yang kurang peduli atas prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan, karena karyawan merasa tidak dipedulikan lagi jadi menyebabkan karyawan malas dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, seperti santai dalam melaksanakan pekerjaan dan mengobrol pada saat jam kerja sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya, kurang bekerja sebaik mungkin.
2. Ada hubungan/pengaruh positif antara variabel laten Disiplin Kerja (DK) terhadap Komitmen Organisasi (KO). Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan/pengaruh positif antara Disiplin Kerja (DK) terhadap Komitmen Organisasi (KO). Hasil ini juga mendukung hasil penelitian Anwar Prabu Mangkunegara, Tinton Rumbungan Octorend (2015) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Dapat dilihat bahwa tujuan Disiplin Kerja (DK) pada karyawan agar karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek dan jangka panjang.

3. Ada hubungan/pengaruh positif antara variabel laten Pengembangan Karir (PK) terhadap Komitmen Organisasi (KO). Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan/pengaruh positif antara Pengembangan Karir (PK) terhadap Komitmen Organisasi (KO). Hal ini juga mendukung hasil penelitian Abdul Hafid Jusuf, Mahfudnurnajamuddin, Syahrir Mallongi, Baharuddin Latief (2016). Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengembangan karier karyawan, dalam hal kemampuan pemimpin, kemampuan intelektual, kemampuan manajerial, promosi, pengalaman dan pendidikan, menjadi penyebab terciptanya komitmen organisasi yang tinggi, pengembangan karir dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh maka implikasi manajerial yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Dari hasil *Intrinsic Motivation* (IM), *Intrinsic Motivation* merupakan *Motivation* yang berasal dari diri sendiri dan cukup sulit dibentuk oleh orang lain, namun di sini penulis mengusulkan agar para atasan mampu memberikan perhatian, kenyamanan secara merata kepada setiap karyawan, agar dapat membentuk semangat karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. *Intrinsic Motivation* dapat ditingkatkan dengan cara mengetahui tujuan hidupnya, menentukan jalan hidupnya dan belajar untuk menjadi ahli dalam hal-hal penting tersebut.
2. Dari hasil Disiplin Kerja (DK), identifikasi mengenai masalah Disiplin Kerja (DK) yang terjadi di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI terhadap Komitmen Organisasi (KO) dimana perusahaan belum memberikan sanksi yang tegas berupa surat peringatan 1 terhadap karyawan yang sering datang terlambat walaupun disana sudah menggunakan sistem *fingerprint* untuk absensi namun tidak memberikan efek jera bagi karyawan yang terlambat padahal agar keberlangsungan perusahaan dapat berjalan secara optimal karyawan harus memberikan kontribusi kepada perusahaan karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan yang dituntut untuk membantu meningkatkan eksistensi dan tujuan perusahaan agar tidak sampai pada kerugian. Manajemen

dinilai perlu meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja, memberikan SP (Surat Peringatan) kepada karyawan yang tidak masuk bekerja lebih dari dua hari tanpa keterangan, pemotongan bonus atau kompensasi terhadap karyawan yang terlambat datang bekerja lebih dari tiga kali dalam kurun waktu tiga bulan, memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Dengan pengelolaan disiplin kerja yang baik maka dapat meningkatkan komitmen organisasi.

3. Dari hasil pengembangan karir, Identifikasi mengenai masalah Pengembangan Karir (PK) yang terjadi di PT. PLN (PERSERO) DJB AREA BEKASI terhadap Komitmen Organisasi (KO) dimana perusahaan belum memberikan peluang jenjang karir yang sama terhadap karyawan yang hanya lulusan dari SMA/SMK dan perusahaan tidak memberikan beasiswa kepada karyawan oleh karenanya banyak karyawan yang hanya menjabat sebagai pelaksanaan atau pekerja lapangan. Seharusnya untuk masalah pengembangan karir perusahaan harus memberikan beasiswa untuk pelatihan kepada karyawan – karyawan berprestasi untuk kemajuan jenjang karirnya dengan diberikannya insentif karyawan berupa beasiswa agar mereka mendapatkan gelar sarjana, diharapkan bisa meningkatkan karir untuk yang sebelumnya bergelar SMA menjadi gelar sarjana dan pimpinan diharapkan harus melihat berdasarkan kinerja karyawan mana yang lebih baik dan lebih cepat menyelesaikan tugasnya antara tingkat sarjana dan SMA agar dapat meningkatkan komitmen organisasi di perusahaan.
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain dan bagi kalangan akademis penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkapi literature mengenai analisis *Intrinsic Motivation*, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi.