

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka terdapat beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif. Hal tersebut disebabkan karena karyawan tidak terlalu membutuhkan motivasi dalam bentuk apresiasi atau pujian secara langsung untuk mencapai tujuan perusahaan. Para karyawan hanya bekerja sesuai dengan peran masing-masing dan tidak memiliki keinginan untuk mengenal lebih jauh rekan kerja dalam suatu organisasi.
2. Budaya organisasi berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap komitmen afektif. Penerapan budaya organisasi seperti komunikasi yang baik dan efektif dapat menciptakan suasana kondusif dalam bekerja, sikap konsisten dalam menerapkan budaya organisasi, dan rasa bagian dalam tim tentunya dapat meningkatkan komitmen afektif dalam diri karyawan ditunjukkan dengan sikap ingin mewujudkan visi dan misi perusahaan, bekerja maksimal untuk kemajuan perusahaan, serta tumbuhnya rasa loyal terhadap perusahaan.
3. Komitmen afektif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa

keinginan karyawan untuk memajukan perusahaan melalui peningkatan kualitas diri masih sangat rendah.

4. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif pada karyawan BMT Artha Amanah.
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan namun mengalami penurunan koefisien regresi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial. Implementasi budaya organisasi yang dilakukan secara konsisten dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat menumbuhkan komitmen afektif dalam diri seseorang sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat

B. Kelemahan dan Saran

1. Kelemahan

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih terdapat kelemahan/keterbatasan, diantaranya yaitu:

- a. Penelitian ini menggunakan *self report* (penilaian pribadi) dalam pengumpulan data sehingga bisa menimbulkan bias. Akan tetapi peneliti sudah berupaya untuk meminimalisir

kemungkinan bias yang terjadi dengan menjamin identitas tiap responden.

- b. Pengumpulan data yang dilakukan hanya menggunakan metode survei, sehingga peneliti kurang bisa menganalisis jawaban yang diberikan oleh responden yang memungkinkan terjadi bias. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar bisa meneliti tidak hanya menggunakan kuesioner, akan tetapi juga melakukan wawancara dengan pihak yang terkait agar bisa mendapat informasi dan penjelasan yang memperkuat penelitian.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat saran untuk beberapa pihak:

- a. Teoritis, untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan serta dalam pengumpulan data tidak hanya menggunakan metode survei, akan tetapi juga melakukan wawancara untuk menggali lebih dalam mengenai jawaban responden. Selain itu juga peneliti menyarankan untuk menambahkan faktor lain yang belum digunakan dalam penelitian ini.
- b. Praktis, dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta pegangan untuk pihak manajemen BMT dalam peningkatan komitmen afektif dan kinerja karyawan. Hal

tersebut dikarenakan komitmen afektif sangat dibutuhkan dalam perusahaan sebagai salah satu komitmen terpenting dimana karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan mengerjakan segala sesuatu demi kemajuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan bekerja keras untuk memberikan yang terbaik dan memberikan solusi atas segala permasalahan.