

## **BAB V**

### **SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Peran Mediasi Persepsi Dukungan Organisasi Pada Pengaruh Reward Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasional dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Reward intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi karyawan PG. Madukismo
2. Reward ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi karyawan PG. Madukismo

3. Reward intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PG. Madukismo
4. Reward ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PG. Madukismo
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi karyawan PG. Madukismo
6. Persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh reward intrinsik terhadap komitmen organisasional karyawan PG. Madukismo
7. Persepsi dukungan organisasi memediasi pengaruh reward ekstrinsik terhadap komitmen organisasional karyawan PG. Madukismo

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

### **1. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

- a. Diharapkan untuk peneliti yang selanjutnya dapat menambah variabel selain variabel yang diteliti oleh peneliti. Agar nantinya hasil yang diperoleh bisa lebih baik lagi, peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel budaya organisasai, kepuasan kerja ataupun kinerja karyawan yang ada disetiap objek yang ditujunya.
- b. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat menambah sampel penelitian yang lebih baik dan lebih banyak lagi
- c. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada

responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.

## **2. Saran Untuk Perusahaan**

- a. Sebaiknya perusahaan dapat lebih meningkatkan reward intrinsik, hal ini didasari oleh hasil penelitian yang menunjukkan nilai sebesar 3,77 yang merupakan hasil pengukuran statistik deskripsi dibandingkan dengan hasil variabel yang lain. Hasil ini mengindikasikan bahwa reward intrinsik pada perusahaan PG. Madukismo sudah terbilang tinggi tetapi harus ditingkatkan lagi. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan pemberian reward intrinsik terhadap karyawan dimana yang nantinya akan

memungkinkan meningkatnya komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan kemudian akan membawa dampak positif terhadap perusahaan. Reward intrinsik yang harusnya dilakukan adalah dengan cara memberikan training-training agar karyawan memiliki kesempatan belajar yang lebih banyak lagi, memotivasi karyawan agar karyawan dapat mencapai atau menyelesaikan tantangan pekerjaannya dengan tepat waktu, memberikan dukungan agar tanggung jawab dari diri karyawan itu sendiri semakin besar dan mengakui karyawan bahwa karyawan tersebut merupakan karyawan yang sudah banyak membantu terwujudnya tujuan-tujuan dari perusahaan, karena karyawan yang diakui oleh perusahaan tempatnya bekerja secara

otomatis mereka juga akan merasa dihargai.

Dan reward intrinsik yang ada di dalam diri individu masing-masing karyawan pun nantinya akan lebih meningkat dari sebelumnya.

- b. Dari hasil penelitian ini juga sebaiknya perusahaan meningkatkan komitmen organisasional dengan menaikkan atau memberikan reward ekstrinsik kepada karyawan yang sudah bekerja keras atau sudah bekerja sesuai dengan target perusahaan. Akan lebih baik lagi apabila pemberian reward ekstrinsik untuk menaikkan komitmen organisasional ini dimediasi oleh persepsi dukungan organisasi. persepsi dukungan organisasi yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan merasa didukung dan dibantu kesejahteraannya oleh

perusahaan, dan pemberian reward ekstrinsik juga akan membuat karyawan merasa dihargai dalam pekerjaannya, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan akan memutuskan untuk berkomitmen terhadap perusahaan. Menurut hasil dari penelitian ini urutan reward ekstrinsik yang harus terlebih dahulu diberikan adalah benefit dari hasil kerja keras karyawan dengan memberikan karyawan produk gula setiap bulannya, tambahan imbalan diluar gaji dengan mempertimbangkan hasil kerja mereka, promosi atas prestasi karyawan yang memenuhi target dan yang terakhir adalah pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan atau jobdesk yang sudah mereka kerjakan.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tentunya masih banyak memiliki keterbatasan, dan sebaiknya peneliti sarankan untuk penelitian selanjutnya dilakukan perbaikan maupun dilakukan pengembangan agar menghasilkan hasil yang lebih baik lagi dibandingkan dengan penelitian saat ini. Dan terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yang dimediasi oleh persepsi dukungan organisasi maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang sesuai.
2. Dari kuesioner yang disebar hanya 210 yang kembali dikarenakan penyebaran kuesioner diberbagai tempat dan divisi di PG Madukismo, sehingga susah dijangkau kembalinya kuesioner.



3. Lamanya waktu kembalinya kuesioner sehingga dapat membuat hasilnya menjadi bias ataupun monoton sama.