

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
4. Tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.
6. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.
7. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.
8. Tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
9. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

10. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, memberikan saran kepada beberapa pihak yang terkait yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan selain tekanan kerja, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi sehingga memperluas topik yang dibahas.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi selain tekanan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal sehingga memperluas topik yang dibahas
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan dan memperluas sampel yang akan digunakan sebagai penelitian sehingga dapat mempresentasikan pengaruh antar variabel yang lebih efektif.

## **5.3 Keterbatasan dan Implikasi**

### **5.3.1 Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan walaupun telah memaksimalkan usaha dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, keterbatasan yang ada dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk dilakukannya penelitian di masa yang akan datang guna memperoleh hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Penyebaran kuesioner yang dilakukan secara *online* kepada responden tanpa adanya pendampingan secara langsung dapat menyebabkan responden tidak memahami maksud kuesioner tersebut sehingga dalam menjawab kuesioner kurang baik.
2. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada karyawan PT Maha Mitra Sejati di Jawa Timur.

### **5.3.2 Implikasi**

Implikasi dalam penelitian ini dapat diwujudkan dengan implikasi penelitian secara teoritis dan implikasi penelitian secara praktis, berikut ini adalah bentuk implikasi dari penelitian ini:

#### **1. Implikasi penelitian secara teoritis**

Mampunya motivasi kerja dan tekanan kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan, menjadikan karyawan PT Maha Mitra Sejati meningkatkan komitmennya untuk perusahaan serta kinerjanya di masa pandemi covid-19. Selain itu, adanya komitmen organisasi sebagai variabel intervening juga ikut mempengaruhi kedua variabel tersebut secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19.

#### **2. Implikasi penelitian secara praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi PT Maha Mitra Sejati Jawa Timur untuk selalu memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya serta menjalin komunikasi interpersonal yang baik dengan karyawannya untuk meningkatkan komitmen organisasi serta kinerja

karyawannya di masa pandemi covid-19. Sehingga kinerja PT Maha Mitra Sejati akan tetap stabil disaat yang sulit seperti saat ini.