

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil analisis PLS yang menguji Motivasi, Pengalaman Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada *Volunteer* Better Youth Foundation Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut:

1. Motivasi tidak berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang untuk bergabung dalam suatu kegiatan tidak mampu meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh *volunteer* di Better Youth Foundation Surabaya.
2. Pengalaman Organisasi berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Semakin banyak pengalaman organisasi yang dimiliki oleh seseorang maka tingkat komitmen organisasi juga akan semakin tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa pengalaman organisasi memengaruhi komitmen organisasi pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya.
3. Lingkungan Kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Semakin kondusif lingkungan kerja yang diberikan oleh suatu lembaga maka tingkat komitmen organisasi juga akan semakin tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi yang baik, maka harus tercipta pula lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan pada *volunteer* Better Youth Foundation Surabaya.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak lembaga untuk memperhatikan terkait sosialisasi antar sesama rekan *volunteer* dengan cara menyelenggarakan program khusus seperti proyek kolaboratif guna menjalin kedekatan antar *volunteer* sehingga motivasi dalam diri seseorang itu timbul dan kuat sehingga tercipta rasa komitmen dan enggan untuk meninggalkan organisasi. Lembaga memiliki peran penting dalam hal ini untuk bisa menciptakan kerukunan dan kondusifitas interaksi sesama dalam organisasi.
2. Diharapkan kepada pihak lembaga untuk memonitoring terkait kemampuan berpikir kritis para *volunteer*. Misal dengan kegiatan *mentoring* dan *coaching* yang melibatkan mentor yang berpengalaman dan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan berpikir kritis mereka melalui panduan, umpan balik, dan arahan langsung serta membiasakan budaya terbuka untuk kritik.
3. Diharapkan kepada pihak lembaga agar senantiasa menjaga lingkungan kerja yang baik, serta menciptakan dunia kerja yang memberikan kenyamanan. Salah satunya adalah dengan menyediakan bangunan tempat kerja yang baik, menarik, dan memberikan kenyamanan. Bisa dengan mendesain bangunan tempat kerja tersebut dengan warna-warna yang baik ataupun dengan menghadirkan fasilitas yang memudahkan *volunteer*, memperhatikan aspek ruang gerak, sirkulasi udara, dan aspek lainnya agar *volunteer* betah berlama-lama tinggal.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan menggali lebih dalam terkait dengan topik serupa pada objek penelitian lainnya agar topik penelitian ini bisa lebih berkembang dan memberikan banyak informasi.