

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menguji hubungan CSR Internal, CSR Eksternal Pelanggan, CSR Eksternal Mitra Bisnis, CSR Eksternal Masyarakat Lokal, *Extrinsic Reward*, *Intrinsic Reward* dengan Motivasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada perusahaan perbankan di Jawa Tengah ditemukan hasil:

1. CSR Internal berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi
2. CSR Eksternal Pelanggan tidak berpengaruh terhadap Motivasi
3. CSR Eksternal Mitra Bisnis tidak berpengaruh terhadap Motivasi
4. CSR Eksternal Masyarakat berpengaruh positif terhadap Motivasi
5. *Extrinsic Reward* tidak berpengaruh terhadap Motivasi
6. *Intrinsic Reward* berpengaruh positif terhadap Motivasi
7. Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

5.2. Saran dan Keterbatasan

5.2.1. Saran

Saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis 1 dapat dijelaskan bahwa CSR Internal berkaitan dengan sikap perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan tempat kerja, pendapatan, dan training bagi karyawan sebaiknya lebih ditingkatkan yang diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan
2. Berdasarkan hipotesis 4 nampak bahwa CSR Eksternal Masyarakat Lokal menunjukkan perusahaan peduli pada tanggung jawab sosial lingkungan sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan program-program yang

berhubungan dengan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat lokal sehingga diharapkan hubungan antara perusahaan dengan masyarakat sekitar dapat saling menguntungkan

3. Berdasarkan hipotesis 6 nampak CSR *Intrinsic Reward* menunjukkan ketika penghargaan yang diterima karyawan semakin tinggi maka akan menarik minat karyawan pada pekerjaannya dan menyenangkan sehingga hal ini mempengaruhi sikap karyawan untuk dapat memiliki wewenang dalam membuat keputusan, berprestasi, memiliki otonom dalam penanganan masalahnya, selanjutnya perusahaan diharapkan dapat memberi apresiasi kepada karyawan dalam setiap hasil kerja karyawan
4. Berdasarkan hipotesis 7 nampak Motivasi merupakan dorongan dalam diri karyawan sehingga hal ini menentukan sikap karyawan dalam bekerja, dimana karyawan diharapkan memiliki motivasi tinggi untuk tetap bertahan dalam setiap kondisi pekerjaannya dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

5.2.2. Keterbatasan

Responden penelitian ini adalah karyawan jasa perbankan di Kota Semarang. Sedikitnya sampel yang diperoleh dalam penelitian ini member dampak pada kecilnya nilai *Degree of Freedom*, sehingga dibutuhkan sampel lebih besar pada penelitian selanjutnya.