

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia dituntut untuk berperan dalam melandaskan, merencanakan, mengarahkan, melaksanakan, mengawasi, dan mengembangkan kegiatan organisasi agar dapat mencapai tujuannya (Sifa Apriliana, 2022). Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja dan produktivitas yang optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan dibidang jasa, industri, maupun perdagangan akan berusaha untuk mencapai perencanaan yang telah ditetapkan. Mencapai keberhasilan perencanaan tersebut, tidak hanya memanfaatkan kemajuan teknologi, dana operasional, maupun sarana prasarana lain yang dimiliki, melainkan perusahaan sangat bergantung terhadap aspek Sumber Daya Manusia yang menggerakkan seluruh komponen tersebut agar dapat berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, terutama mengingat perkembangan global yang begitu cepat dan akan menciptakan iklim kompetensi yang berbeda, sehingga menuntut SDM untuk bekerja dengan lebih efektif, efisien, serta produktif. Maka penting bagi perusahaan untuk menjaga kestabilan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawannya. Mempertahankan karyawan salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan Komitmen Organisasional (Stefanus Rumangkit & Haholongan, 2019).

Komitmen adalah suatu bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi (Anggun Cahyani et al., 2020). Karyawan yang memiliki tujuan yang sejalan dengan organisasi akan meluangkan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk organisasi. Komitmen karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena komitmen sama halnya dengan landasan, cerminan bagaimana karyawan bertindak, bertingkah laku, dan mengambil sikap terhadap masalah maupun seluruh kegiatan di dalam perusahaan, komitmen bukan hanya kesetiaan

karyawan terhadap perusahaan saja, tetapi bagaimana karyawan memberikan loyalitas atau kemampuan terbaiknya demi kesuksesan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan kecenderungannya seperti, inisiatif yang tinggi dalam bekerja, memihak tujuan perusahaan dan keinginan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan (Dwi Rahayu Afriani, 2021).

Selain itu komitmen karyawan yang tinggi juga akan menghindari perilaku negatif seperti membolos, mengerjakan tugas melewati deadline, datang terlambat, tidak menaati peraturan perusahaan, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya (Damrus & Sihaloho, 2018). Sedangkan karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah, akan dengan mudah melakukan perilaku negatif tersebut karena hilangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sifa Apriliana, 2022). Penting bagi perusahaan untuk menjaga komitmen karyawannya, karena komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar bagi keberlangsungan organisasi (Hakim, 2018). Namun dalam pelaksanaannya, perusahaan sering mengabaikan kebutuhan karyawannya karena terlalu fokus terhadap kepentingan perusahaan itu sendiri. Sehingga banyak karyawan yang terindikasi mengalami penurunan komitmen terhadap perusahaannya, seperti menunjukan sikap malas, sering melakukan kesalahan, tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dalam jangka panjang bahkan karyawan akan merasa tidak ingin berkarir lebih lama di perusahaan, sehingga berdampak pada *turnover intention* atau keinginan untuk beralih ke perusahaan lain yang lebih baik.

PT Inspeksi X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa inspeksi yang resmi didirikan sebagai perusahaan di Indonesia pada tahun 2012 dengan tujuan perusahaan untuk selalu memberikan layanan yang berkualitas dan efisiensi waktu untuk industri terkait inspeksi. PT Inspeksi X memiliki karyawan yang terbagi menjadi karyawan *back office* (karyawan yang bekerja di kantor) dan karyawan lapangan (melakukan pelayanan jasa inspeksi di pabrik), terdiri dari kantor pusat dan tiga kantor cabang, dengan total 103 karyawan. Perusahaan inspeksi ini diposisikan untuk memberikan layanan yang berkualitas dan efisiensi

waktu dalam inspeksi skala global. Hal ini dapat dilihat dalam komitmen perusahaan terhadap standar tertinggi pengalaman profesional dalam menjamin untuk memberikan pelayanan jasa inspeksi yang terpercaya. Maka perusahaan berupaya untuk memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan.

Peneliti telah melakukan wawancara dan observasi terhadap karyawan PT Inspeksi X mengenai permasalahan yang ada dalam perusahaan tersebut. Salah satunya melalui pra survei dengan menyebar kuisioner kepada 15 perwakilan karyawan sebagai responden. Pra survei tersebut membuktikan bahwa ternyata komitmen karyawan PT Inspeksi X terhadap organisasi tergolong cukup rendah.

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Kuisioner Komitmen Organisasi Karyawan PT

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya pernah berfikir untuk meninggalkan perusahaan ini.	60%	40%
2	Saya senang dengan tujuan-tujuan dan nilai-nilai perusahaan.	60%	40%
3	Saya merasa tidak ingin menghabiskan karir saya di organisasi ini.	53,30%	46,70%
4	Saya akan melakukan pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.	66,70%	33,30%
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	40%	60%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pernah berfikir untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, serta merasa tidak yakin menghabiskan karirnya di perusahaan ini melihat respon bahwa mereka akan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan apabila menerima tawaran yang lebih baik. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut

(Damrus & Sihaloho, 2018). Menyimpulkan pendapat dari (Hidayat, 2018) seorang karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung: Bersedia berkorban untuk mencapai tujuan organisasi, Memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk berkontribusi secara aktif, Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut, serta Lebih setia terhadap organisasi dan cenderung tidak untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Artinya, respon karyawan tersebut juga menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan rendah, sehingga menyebabkan beberapa tahun belakangan ini keuntungan perusahaan inspeksi X menurun. Berdasarkan data pra survei diatas maka diduga terdapat masalah komitmen organisasi pada karyawan PT Inspeksi X.

Selain menyebarkan kuisioner pra survei kepada karyawan, fenomena lain yang membuktikan rendahnya komitmen organisasi karyawan PT Inspeksi X, yaitu tingkat kehadiran karyawan *back office* selama satu tahun. (Angelia, 2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan tingkat kehadiran. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menghindari perilaku negatif seperti datang terlambat hingga membolos (Damrus & Sihaloho, 2018). Sebaliknya, karyawan dengan rasa komitmen yang rendah terhadap organisasi akan berpotensi untuk terlambat dalam bekerja bahkan melakukan tindakan absensi. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang termotivasi dan kurangnya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 1. 2
Data Ketidakhadiran Karyawan PT Inspeksi X tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Jumlah Ketidakhadiran karyawan	Presentase (%)
Januari	15	23	345	24	6,96
Februari	15	20	300	12	4,00
Maret	15	18	270	3	1,11
April	15	23	345	6	1,74
Mei	15	14	210	3	1,43
Juni	15	19	285	6	2,11
Juli	15	22	330	5	1,52
Agustus	15	21	315	4	1,27
September	15	22	330	1	0,30
Oktober	15	22	330	5	1,52
November	15	21	315	4	1,27
Desember	15	22	330	1	0,30
Rata-rata				6,17	1,96

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Tabel 1.2 diatas merupakan data absensi karyawan *back office* (kantor) PT Inspeksi X selama tahun 2022. Data absensi yang diambil tidak mencakup seluruh karyawan dikarenakan jadwal hadir karyawan lapangan (pabrik) dalam sebulan tidak menentu, biasanya dalam satu minggu hanya 2-3 hari kerja, bergantung dengan jumlah permintaan inspeksi yang masuk dan faktor lainnya. Selain itu data absensi perusahaan yang direkap dalam satu bulan merupakan gabungan data dari bulan sebelumnya, sebagai penjelasan: absensi bulan Januari mencakup absensi tanggal 15 Desember – 14 Januari, absensi bulan Februari mencakup absensi tanggal 15 Januari – 14 Februari, dan seterusnya. Salah satu indikasi karyawan dengan komitmen yang rendah adalah tingkat absensi yang tinggi, tabel 1.2 menunjukkan bahwa absensi karyawan PT Inspeksi X selama tahun 2022 mengalami fluktuasi atau naik turun. Tingkat kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Januari 2022 dengan presentase 6,96%, yang artinya ketidakhadiran karyawan terbanyak berada pada bulan Desember akhir hingga awal Januari. Melihat jumlah ketidakhadiran tersebut dengan jumlah karyawan dibawah 20 orang menandakan bahwa tingkat absensi karyawan terhitung cukup tinggi. Karyawan cenderung tidak

hadir setiap bulannya menandakan rendahnya komitmen terhadap perusahaan (Damrus & Sihaloho, 2018).

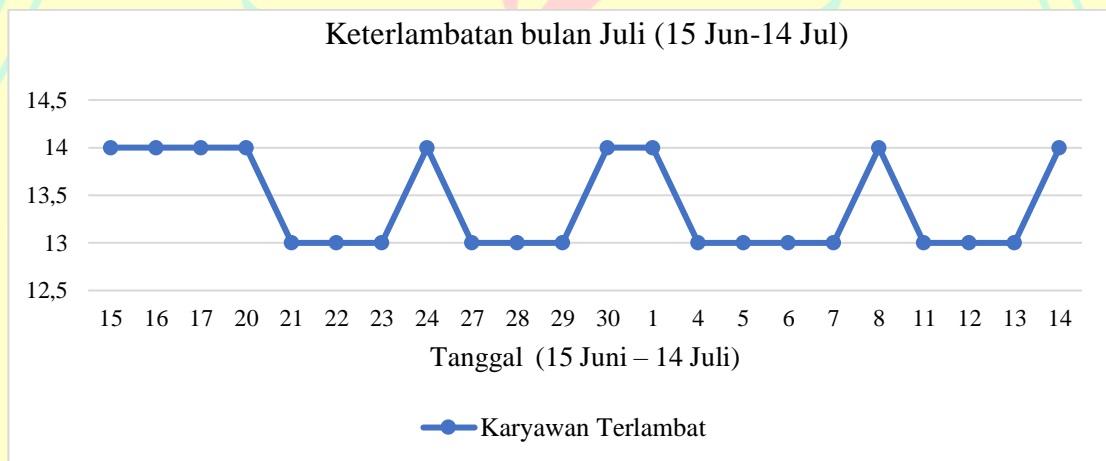
Komitmen organisasi dimaknai sebagai sikap loyalitas tinggi yang dimiliki oleh individu terhadap organisasi tempatnya bekerja, individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung merasa terikat secara emosional dan kognitif terhadap organisasi tempatnya bekerja. Mereka mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan merasa bahwa kemajuan organisasi tersebut juga merupakan bagian integral dari kehidupan mereka (Hidayat, 2018). Menurut Hersey dalam (Musparni, 2011) mengungkapkan bahwa komitmen seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pengalaman kerja, usia, iklim (lingkungan) kerja, dan motivasi kerja. (Mila Hariani et al., 2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang menganggap organisasi merupakan bagian dari kehidupannya tentunya akan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan setiap aktivitasnya. Karyawan motivatif ditandai dengan semangat kerja untuk hadir tepat waktu ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu, mencintai pekerjaannya, memberikan perhatian dengan membantu rekan kerjanya yang kesulitan, serta senang menularkan semangat itu kepada orang lain disekitarnya. Sementara karyawan yang rendah motivasinya (demotivatif) memiliki perilaku yang berbanding terbalik, mereka cenderung tidak mau bekerja sama dengan orang lain, hanya memikirkan dirinya sendiri sehingga tidak peka terhadap lingkungan sekitar dan cenderung bersikap pasif (tidak memiliki inisiatif ketika bekerja), sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, terbiasa datang terlambat ke kantor, dan tidak mematuhi peraturan perusahaan (Chatton, 2017).

Motivasi kerja merupakan suatu kemampuan dalam mengarahkan dan menggerakkan individu agar melakukan tindakan sesuai yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Harahap & Khair, 2019). Selain komitmen organisasi, motivasi kerja juga menjadi penyebab tingginya absensi dan keterlambatan karyawan. Mengacu tabel 1.2 data absensi karyawan diatas,

menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT Inspeksi X terindikasi cukup rendah yang ditandai dengan naiknya absensi karyawan selama satu tahun. Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, fenomena rendahnya motivasi kerja dan komitmen karyawan juga ditandai dengan tingkat keterlambatan karyawan yang tinggi. Hal tersebut didukung oleh data keterlambatan karyawan yang diambil pada bulan Juli sebagai sampel. Berikut data tingkat keterlambatan karyawan PT Inspeksi X bulan Juli yang artinya terhitung tanggal 15 Juni – 14 Juli 2022.

Tabel 1. 3

Grafik Keterlambatan Karyawan PT Inspeksi X bulan Juli



Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa sebagian karyawan bahkan hampir seluruhnya kerap hadir terlambat setiap harinya. Seperti halnya jam masuk kantor yang seharusnya pukul 08.30 WIB, namun beberapa karyawan hadir pukul 08.45 WIB bahkan lebih, tidak adanya sanksi bagi karyawan yang terlambat inilah yang membuat karyawan mengabaikan peraturan yang ada karena karyawan merasa bahwa tidak adanya efek jera terhadap pelanggaran yang dilakukan, serta lingkungan sekitar yang tidak memberikan dorongan atau semangat untuk berkembang, terutama mengingat jenjang karir yang kurang jelas semakin membuat karyawan menjadi demotivatif. Selain itu beberapa karyawan menyampaikan bahwa atasan kurang memperhatikan karyawannya dengan baik. Hal ini

dikarenakan kurangnya *brainstorming* dan pendekatan personal antara atasan dengan bawahan maupun antar divisi, karyawan lapangan juga merasa kurangnya pengawasan dari atasan, kurang mendapatkan penghargaan/apresiasi ketika berhasil mencapai target, serta kurangnya kegiatan sosial atau kekeluargaan di lingkungan perusahaan. Hal tersebut yang membuat semangat kerja karyawan menurun dan bosan akan aktivitas yang monoton, sehingga motivasi karyawan menurun ketika bekerja.

Hersey dalam (Musparni, 2011) dan (Mila Hariani et al., 2019) mengungkapkan bahwa selain motivasi, iklim (lingkungan) kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Lingkungan adalah kondisi, suasana, dan segala hal yang berada disekitar tempat karyawan bekerja. Jadi lingkungan kerja adalah lingkungan tempat perusahaan berada, dan tempat seluruh karyawan melakukan tugas dan fungsinya yang difasilitasi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi (Busro, 2017). Lingkungan kerja yang buruk membuat karyawan merasa tidak nyaman, jenuh, dan terganggu konsentrasinya sehingga menghasilkan kinerja dan loyalitas karyawan yang buruk. Loyalitas karyawan yang buruk akan menghasilkan karyawan yang tidak produktif, mudah melakukan kesalahan terhadap pekerjaannya, dan cepat meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menganalisis langkah yang paling tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya. Lingkungan yang kondusif akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Herjany et al., 2018)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, kendala lingkungan kerja fisik karyawan *back office* yang dirasakan adalah mesin fotocopy yang sering kali error (tinta kurang nyata), mesin scanner dan juga koneksi internet (wifi) yang terkadang terputus sambungannya sehingga menghambat aktivitas kerja karyawan. Fasilitas AC (*Air Conditioner*) pada beberapa ruangan juga kurang dingin, tata ruang kerja yang kurang seperti kurangnya sekat pemisah

pada ruangan divisi menyebabkan tidak adanya *privacy* antara satu divisi dengan divisi lain, sehingga sering kali satu divisi terlibat dengan permasalahan internal divisi lain. Tidak adanya monitor untuk CCTV, dan satpam khusus kantor juga menjadi kendala lain yang membuat karyawan merasa tidak aman terutama ketika *office boy* meninggalkan kantor untuk waktu yang lama. Karyawan yang bekerja dengan suasana yang tidak nyaman dan keamanan yang terancam akan membuat kinerjanya tidak maksimal akibat adanya tekanan pada lingkungan kerja.

Selain itu, masalah lingkungan kerja non-fisik karyawan *back office* maupun karyawan lapangan seperti buruknya komunikasi internal, kurangnya kegiatan kekeluargaan/gathering di lingkungan perusahaan, hubungan personal, suasana kerja yang tidak kondusif dan monoton menyebabkan karyawan menjadi malas dan tidak semangat untuk bekerja hingga akhirnya menurunnya komitmen mereka terhadap perusahaan. Fenomena ini didukung oleh kuisisioner pra survei yang dilakukan kepada 15 karyawan sebagai perwakilan responden.

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Kuisisioner Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan PT

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain	80%	20%
2	Intensitas kerjasama sesama karyawan terjalin dengan baik	60%	40%
3	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup	73,3%	26,7%
4	Pengawasan sudah dilakukan secara benar oleh atasan	33,3%	66,7%
5	Pimpinan memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan	26,7%	73,3%
6	Pimpinan selalu memberikan penghargaan atas pekerjaan saya sehingga membuat semakin rajin dalam bekerja	26,7%	73,3%

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Hasil Tabel 1.4 diatas tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik karyawan PT Inspeksi X terindikasi rendah. Hal tersebut ditandai dengan mayoritas jawaban respon tidak setuju bahwa atasan telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan, serta mengapresiasi kinerja karyawannya. Pendapat lain yaitu mayoritas responden merasa tidak setuju atasan mereka telah melakukan pengawasan dengan baik serta intensitas kerjasama antar karyawan kurang terjalin dengan baik. Karena itu membangun hubungan yang kondusif dan harmonis sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Afriani Dwi Rahayu (2021) menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mery, dkk (2021) membuktikan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi secara positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian (Al-Madi et al., 2017) dan (Stefanus Rumangkit & Haholongan, 2019) juga membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi, artinya semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurintan (2020) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. (Gunawan & Ardana, 2020) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi, menurutnya lingkungan kerja fisik maupun non fisik berperan penting bagi keberlangsungan kerja karyawan dan masa depan organisasi.

Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh (Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra, 2018) menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sama halnya dengan penelitian (Rudi & Etty, 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ingin membuktikan apakah variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat

mempengaruhi Komitmen Organisasi karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Inspeksi X”**

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada karyawan PT Inspeksi X?
2. Apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Inspeksi X?
3. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Inspeksi X?
4. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Inspeksi X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada karyawan PT Inspeksi X.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Inspeksi X.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Inspeksi X.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Inspeksi X.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi gambaran bagi peneliti dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat pada dunia kerja professional kelak.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia, agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya, memperhatikan faktor-faktor dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi, mempertahankan karyawan yang berkomitmen tinggi, dan menciptakan budaya kerja yang produktif dan positif sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain khususnya mahasiswa manajemen sumber daya manusia yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja, terhadap komitmen organisasi. Melalui penelitian ini juga diharapkan agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.