

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Melalui uji dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Inspeksi X” ini, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada karyawan PT Inspeksi X
 - a. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, Motivasi Kerja yang ada pada karyawan PT Inspeksi X tergolong masih sangat tinggi. Hal ini didukung oleh Kebutuhan Fisiologi (upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan dan upah yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan) dan Kebutuhan Rasa Aman (tersedianya jaminan hari tua dan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan) sehingga menciptakan rasa aman dan stabilitas keuangan bagi karyawannya.
 - b. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, kondisi Lingkungan Kerja yang dirasakan karyawan PT Inspeksi X tergolong sangat tinggi. Hal ini didukung oleh kondisi lingkungan fisik perusahaan (terlindungi dari ancaman pihak luar, penerangan, suhu udara, dan ruang gerak) sehingga karyawan merasa aman dan lebih berkonsentrasi ketika melakukan pekerjaannya.
 - c. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, kondisi Komitmen Organisasi yang dirasakan karyawan PT Inspeksi X tergolong tinggi. Hal ini didukung oleh komitmen afektif (identifikasi diri terhadap organisasi, rasa keterlibatan individu, dan keterikatan emosional) dan komitmen normatif (loyalitas dan kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi) sehingga karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Inspeksi X, artinya ketika motivasi kerja meningkat maka komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Inspeksi X, artinya ketika kondisi lingkungan kerja meningkat maka komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat.
4. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT Inspeksi X sebesar 54.8%, dan sisanya sebesar 45.2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.

5.2 Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini terkait pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inspeksi X, maka didapat implikasi penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Mengacu pada analisis deskriptif Motivasi kerja, indikator dengan presentase jumlah jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) tertinggi terdapat pada indikator Adanya Jaminan Hari Tua di pernyataan kelima “Tersedianya jaminan hari tua di perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja” dengan presentase sebesar 94.2%. Artinya sebanyak 94.2% karyawan merasa aman bekerja di perusahaan ini karena menerima jaminan hari tua, program pensiun atau dana pensiun yang disediakan oleh perusahaan akan memberikan perlindungan finansial bagi karyawan di masa pensiun. Hal ini dapat menciptakan perasaan aman dan stabilitas keuangan bagi karyawan, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka dengan lebih tenang dan termotivasi. Maka dalam penelitian ini perusahaan perlu mempertahankan jaminan keamanan yang ada seperti BPJS Ketenagakerjaan: Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan

Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP), dan BPJS Kesehatan. Dengan memahami pentingnya jaminan hari tua bagi karyawan, perusahaan dapat memperkuat kebijakan sumber daya manusia mereka untuk memberikan manfaat yang komprehensif dan membantu karyawan merasa aman dan dihargai, sehingga karyawan merasa senang menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.

- b. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Mengacu pada analisis deskriptif variabel Lingkungan kerja, indikator dengan presentase jumlah jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) tertinggi terdapat pada indikator Kemampuan Bekerja di pernyataan ketujuh “Keamanan yang terjamin dari ancaman pihak luar membuat saya merasa aman sehingga mempengaruhi kondisi kejiwaan saya saat bekerja” dan pernyataan “Saya tidak memiliki konflik dengan sesama karyawan” dengan presentase sebesar 96.1%. Artinya sebanyak 96.1% karyawan merasa situasi perusahaan saat ini membuat mereka merasa aman dan tenang ketika melakukan pekerjaan sehingga rasa aman tersebut akan membuat karyawan lebih bersemangat, konsentrasi dan tidak gelisah dalam bekerja. Selain itu perusahaan atau atasan juga perlu mempertahankan menciptakan kondisi dimana sesama rekan kerja harmonis tanpa saling intrinsik seperti melalui kegiatan makan bersama, *gathering* kantor, *weekly/monthly meeting* dan kegiatan bonding lainnya, penting juga untuk menyediakan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan agar karyawan dapat dengan mudah mengungkapkan kekhawatiran atau masalah yang mereka hadapi. Karena salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah ikatan antar karyawan dan atasan, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar, dihargai, dan didukung oleh perusahaan dan rekan kerja mereka. Menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

c. Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Mengacu pada analisis deskriptif variabel komitmen organisasi (Y), indikator dengan presentase jumlah jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) tertinggi terdapat pada indikator Identifikasi diri terhadap Organisasi di pernyataan keempat “Saya merasa memiliki kewajiban untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya” dengan presentase sebesar 87.4%. Artinya sebanyak 87.4% karyawan merasa mereka tetap memiliki kewajiban untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini terjadi kemungkinan besar karena banyak karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun, sehingga pekerja dengan masa kerja lebih lama akan merasa menjadi bagian dari organisasi dan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan organisasi, faktor personal dan karakteristik pekerjaan juga menjadi penyebab. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan karyawannya untuk tetap terlibat dalam mencapai nilai dan tujuan organisasi, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Hal ini juga dapat membantu atasan memahami kebutuhan dan harapan karyawan.

2. Saran

Adapun saran yang diberikan kepada PT Inspeksi X berdasarkan temuan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Mengacu pada hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja diatas, untuk mengatasi permasalahan Kebutuhan Penghargaan (kurangnya apresiasi dari atasan) maka dalam hal ini PT Inspeksi X khususnya pimpinan harus memastikan komunikasi terbuka dan efektif dengan karyawan, mendengarkan dan menghargai pendapat karyawan adalah langkah awal yang penting untuk membangun iklim kerja yang inklusif dan mendukung. Selain itu, membuat program penghargaan dan insentif bagi karyawan akan menjadikan karyawan merasa dihargai dan diakui

atas kontribusi mereka, sehingga mereka termotivasi dalam mencapai target dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka dalam organisasi.

- b. Mengacu pada hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja diatas, untuk mengatasi permasalahan Hubungan Internal yang kurang harmonis antara atasan dengan bawahan, maka perusahaan Inspeksi X perlu menciptakan saluran komunikasi yang terbuka antara atasan dengan bawahan, mencoba memahami sudut pandang dan perasaan karyawan, memberi dukungan dan menginspirasi karyawan, serta menciptakan peluang untuk berinteraksi di luar konteks pekerjaan, seperti kegiatan sosial atau tim, dapat membantu membangun hubungan yang lebih akrab dan positif. Mengatasi hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan adalah langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung.
- c. Mengacu pada hasil analisis deskriptif variabel Komitmen Organisasi, untuk mengatasi permasalahan rendahnya komitmen normatif, maka perusahaan Inspeksi X harus meningkatkan komitmen normatif mereka dengan mengevaluasi secara rutin kelengkapan fasilitas yang diberikan perusahaan, memberikan pemahaman tentang nilai organisasi, memberikan peluang untuk pengembangan karier dan pelatihan, memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif terkait kinerja dan kontribusi karyawan, sehingga memastikan bahwa tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan tetap tinggi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih belum sempurna karena terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi selama melakukan penelitian ini. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kurangnya data-data perusahaan dan informasi yang dibutuhkan untuk mendukung latar belakang penelitian, dikarenakan perusahaan terbagi menjadi karyawan *office* dan karyawan lapangan, sehingga terdapat perbedaan jadwal bekerja antara kedua karyawan tersebut. Selain itu perbedaan alat absensi yang digunakan antara kantor pusat dengan kantor cabang juga menjadi keterbatasan dalam pengumpulan data dan informasi.
2. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan menggunakan kuisisioner sehingga jawaban responden terkadang tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya, hal ini karena jumlah narasumber yang diwawancara terbatas sehingga kurang mewakili, serta ketelitian dalam mengisi, pemahaman dan pemikiran setiap orang berbeda ketika merespon kuisisioner. Maka hal ini menyebabkan adanya perbedaan antara latar belakang dengan hasil analisis deskriptif.
3. Tidak adanya motivasi yang kuat bagi responden untuk merespon, sehingga beberapa responden tidak memberikan jawaban sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Setelah dilakukan analisis dan kesimpulan dalam penelitian ini, berikut ini merupakan rekomendasi yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan mengganti atau menambahkan variabel bebas lain yang dapat mendukung variabel komitmen organisasi, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan stress kerja dengan tempat penelitian yang sama atau dengan menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama di tempat penelitian yang berbeda.
2. Penelitian ini dilakukan pada objek penelitian yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda sehingga data dan informasi yang didapat kurang rinci dan mendalam, oleh sebab itu penelitian selanjutnya diharapkan lebih

memperdalam kembali mengenai permasalahan yang akan diangkat menjadi penelitian.

