

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka terdapat kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Dwimitra Ekatama Mandiri, yang artinya apabila budaya organisasi semakin kuat dan diterapkan dengan konsisten, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Dwimitra Ekatama Mandiri, yang artinya apabila lingkungan kerja semakin kondusif dan mendukung, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.
3. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Dwimitra Ekatama Mandiri, yang artinya apabila budaya organisasi semakin kuat dan diterapkan dengan konsisten, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja.
4. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Dwimitra Ekatama Mandiri, yang artinya apabila lingkungan kerja semakin kondusif dan mendukung, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja.
5. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Dwimitra Ekatama Mandiri, yang artinya apabila kepuasan kerja semakin tinggi, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.
6. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Dwimitra Ekatama Mandiri, yang artinya apabila budaya organisasi semakin kuat dan diterapkan dengan konsisten, maka dapat berpengaruh terhadap

peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen organisasi.

7. Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Dwimitra Ekatama Mandiri, yang artinya apabila lingkungan kerja berubah, maka hal tersebut tidak serta-merta berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Adapun implikasi dari penelitian ini yaitu:

1. Budaya organisasi di PT. Dwimitra Ekatama Mandiri menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang terstruktur. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif mengenai budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menyediakan berbagai program pelatihan formal untuk meningkatkan kinerja tugas karyawan. Implikasi dari pendekatan ini adalah bahwa perusahaan secara aktif berinvestasi dalam pengembangan profesional karyawan, yang tidak hanya membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka tetapi juga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan. Dengan menyediakan pelatihan yang relevan dan terstruktur, perusahaan memperkuat budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan perbaikan berkelanjutan.
2. Lingkungan kerja PT. Dwimitra Ekatama Mandiri, terdapat harmonisasi dan sinergi yang baik antar departemen. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan Departemen bekerja sama satu sama lain tanpa konflik. Implikasi dari pendekatan ini adalah bahwa perusahaan berhasil menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan mendukung, di mana hubungan antar departemen terjalin dengan lancar dan tanpa adanya ketegangan yang signifikan. Hal ini berkontribusi pada efisiensi operasional dan peningkatan produktivitas

karena karyawan dapat fokus pada tugas mereka tanpa terganggu oleh konflik internal. Lingkungan kerja yang harmonis juga dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka.

3. Komitmen organisasi di PT. Dwimitra Ekatama Mandiri menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif mengenai komitmen organisasi dapat disimpulkan karyawan akan merasa bersalah jika meninggalkan PT. Dwimitra Ekatama Mandiri. Implikasi dari pernyataan ini adalah bahwa PT. Dwimitra Ekatama Mandiri berhasil membangun budaya organisasi yang menanamkan rasa loyalitas dan tanggung jawab mendalam di antara karyawannya. Karyawan yang merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi, yang dapat meningkatkan stabilitas tenaga kerja dan mengurangi tingkat turnover. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan telah menciptakan lingkungan yang positif dan memotivasi, di mana karyawan merasa terikat secara emosional dan merasa bagian dari sesuatu yang lebih besar daripada sekadar pekerjaan mereka. Untuk mempertahankan dan memperkuat komitmen ini, perusahaan perlu terus memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, serta menyediakan peluang untuk pengembangan profesional dan pribadi.
4. Kepuasan kerja di PT. Dwimitra Ekatama Mandiri memberi karyawan kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan karyawan diberi kebebasan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Implikasinya adalah bahwa perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan, di mana karyawan merasa memiliki suara dan kontrol atas aspek-aspek penting dalam pekerjaan mereka. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berpotensi meningkatkan

produktivitas dan inovasi, karena karyawan yang merasa terlibat dalam pengambilan keputusan cenderung lebih termotivasi dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka. Perusahaan harus terus mendukung dan memperluas peluang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses keputusan, serta memastikan bahwa sistem komunikasi dan umpan balik efektif

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini mungkin tidak dapat langsung diterapkan pada perusahaan atau industri lain karena fokusnya hanya pada PT. Dwimitra Ekatama Mandiri, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Namun, terdapat banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, epemimpinan, manajemen kinerja, keseimbangan kerja-kehidupan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta dukungan sosial. Misalnya, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan menginspirasi dan memotivasi karyawan. Manajemen kinerja yang baik, termasuk sistem evaluasi yang adil dan umpan balik yang konstruktif, juga berperan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, penghargaan finansial, pengakuan atas prestasi, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, semuanya dapat berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.

#### 5.4 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis uji statistik deskriptif mengenai budaya organisasi di PT. Dwimitra Ekatama Mandiri, di mana karyawan kurang puas atau tidak sepenuhnya setuju dengan tingkat kolaborasi perusahaan, disarankan agar perusahaan memperhatikan dan meningkatkan aspek kolaborasi di lingkungan kerja. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan harus mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang mengganggu kolaborasi antar tim dan departemen. Langkah-langkah yang dapat diambil termasuk menyelenggarakan pelatihan kolaborasi yang efektif, memperbaiki komunikasi antar departemen, dan mendorong budaya kerja yang lebih inklusif.
2. Berdasarkan hasil analisis uji statistik deskriptif mengenai lingkungan kerja di PT. Dwimitra Ekatama Mandiri, di mana karyawan kurang mendapatkan bantuan supervisor ketika membutuhkannya. disarankan agar perusahaan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan dukungan manajerial. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa supervisor lebih responsif dan tersedia untuk memberikan bimbingan serta bantuan yang diperlukan oleh karyawan. Perusahaan dapat mengimplementasikan sistem umpan balik reguler, pelatihan bagi supervisor tentang keterampilan komunikasi dan dukungan, serta menetapkan prosedur yang jelas untuk meminta dan menerima bantuan. Selain itu, mempromosikan budaya yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi antara karyawan dan manajemen dapat memperbaiki situasi ini.
3. Berdasarkan hasil analisis uji statistik deskriptif mengenai komitmen organisasi di PT. Dwimitra Ekatama Mandiri di mana karyawan kurang merasa berkomitmen banyak pada PT. Dwimitra Ekatama Mandiri disarankan agar perusahaan mengembangkan strategi untuk meningkatkan rasa keterikatan dan tanggung jawab karyawan. Perusahaan perlu fokus pada peningkatan komunikasi internal, transparansi, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Langkah-langkah yang dapat diambil

termasuk menciptakan program penghargaan dan pengakuan yang lebih efektif, menawarkan peluang pengembangan karir yang jelas, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang relevan.

4. Berdasarkan hasil analisis uji statistik deskriptif mengenai kepuasan kerja di PT. Dwimitra Ekatama Mandiri di mana karyawan merasa kurang mendapatkan peluang untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, disarankan agar perusahaan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses keputusan. Perusahaan harus mengembangkan mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Langkah-langkah ini bisa mencakup penyelenggaraan forum diskusi, kelompok kerja, atau pertemuan rutin di mana karyawan dapat berbagi ide dan pendapat mereka. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menerapkan sistem umpan balik yang lebih sistematis dan transparan, serta memberikan pelatihan kepada manajer tentang pentingnya inklusi dalam pengambilan keputusan.

### **5.5 Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti dengan memasukkan faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kepemimpinan, manajemen kinerja, keseimbangan kerja-kehidupan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta dukungan sosial. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode campuran (*mixed methods*) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antar variabel.

Selain itu, studi komparatif dengan perusahaan lain dalam berbagai sektor industri dapat dilakukan untuk mengevaluasi perbedaan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Peneliti juga disarankan untuk memperhatikan pengaruh kontekstual seperti perubahan ekonomi dan sosial yang mungkin mempengaruhi hasil

penelitian. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dan relevan terhadap literatur akademik serta praktik manajerial.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, yang menunjukkan R-square sebesar 0,144 untuk Komitmen Organisasi dan 0,729 untuk Kepuasan Kerja, beberapa rekomendasi untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut. Untuk Komitmen Organisasi, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau motivasi dalam model, karena saat ini hanya 14,4% dari variabilitasnya yang dapat dijelaskan. Meskipun Kepuasan Kerja sudah cukup dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja (72,9%), penelitian lebih lanjut bisa fokus pada faktor-faktor spesifik seperti keseimbangan kerja-hidup dan dukungan manajerial. Terakhir, peneliti harus mempertimbangkan metodologi yang lebih kompleks dan faktor kontekstual, seperti industri atau lokasi, untuk memperluas pemahaman tentang variabel yang diteliti.