

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen yang diberikan organisasi kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Komitmen organisasi yang dimaksud mencakup perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta dukungan terhadap pengembangan karier.

Karyawan yang merasakan adanya komitmen kuat dari organisasinya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi, lebih termotivasi, dan menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam meningkatkan motivasi, baik melalui pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, maupun lingkungan kerja yang mendukung, akan berdampak langsung terhadap peningkatan performa karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja perlu menjadi perhatian utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia guna mendorong

pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Iklim organisasi yang kondusif ditandai dengan komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, kejelasan peran, serta dukungan dari atasan mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan termotivasi dalam diri karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dengan demikian, penciptaan iklim organisasi yang positif merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung akan lebih mudah mendorong peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik dari segi fisik maupun psikologis dapat meningkatkan semangat, fokus, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, menciptakan dan menjaga kualitas lingkungan kerja merupakan langkah strategis yang harus dilakukan oleh organisasi untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## B. Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka penulis ingin memberikan saran yang nantinya bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Battery Power Solutions Internasional Tangerang dan juga saran bagi penelitian selanjutnya.

1. Bagi Organisasi
  - a. Aspek kepercayaan merupakan indikator tertinggi dalam variabel komitmen

organisasi, maka disarankan agar organisasi terus mempertahankan dan memperkuat budaya kepercayaan yang telah terbentuk antara manajemen dan karyawan. Kepercayaan adalah fondasi utama dalam membangun komitmen kerja yang kuat dan berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu menunjukkan kepercayaan kepada karyawan melalui pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi mereka, serta menghindari praktik kontrol yang berlebihan yang justru dapat merusak hubungan kerja yang sehat. Selain itu, manajemen harus menjaga konsistensi antara ucapan dan tindakan agar tidak menurunkan kredibilitas di mata karyawan. Komunikasi yang terbuka, jujur, dan transparan juga perlu terus dibangun agar tercipta lingkungan kerja yang saling percaya, mendukung, dan kolaboratif. Dengan demikian, tingkat komitmen karyawan akan semakin meningkat dan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan memperoleh nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa kebutuhan rasa aman dan keselamatan merupakan aspek tertinggi dalam variabel motivasi kerja, maka organisasi disarankan untuk lebih fokus dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bebas dari risiko yang dapat mengganggu fisik maupun psikologis karyawan. Rasa aman tidak hanya berkaitan dengan keselamatan kerja secara fisik, tetapi juga mencakup kepastian kerja, kejelasan peran, serta perlindungan terhadap hak-hak karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa setiap standar keselamatan kerja dipatuhi, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta menjamin adanya perlindungan terhadap diskriminasi, intimidasi, dan ketidakadilan di tempat kerja. Selain itu, transparansi dalam kebijakan organisasi dan kejelasan terhadap masa depan karier karyawan juga perlu diperhatikan agar tercipta rasa tenang dan stabil dalam bekerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang optimal demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- c. Tanggung jawab kerja menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja merupakan aspek tertinggi dalam variabel iklim organisasi, maka organisasi disarankan

untuk terus mendorong dan memfasilitasi budaya kerja yang menumbuhkan rasa tanggung jawab di kalangan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara mandiri, serta memberikan ruang bagi mereka untuk mengambil inisiatif dan keputusan sesuai dengan peran dan kewenangannya. Selain itu, organisasi juga perlu memastikan bahwa setiap karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas melalui arahan, pelatihan, dan komunikasi yang efektif. Penghargaan terhadap karyawan yang menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam pekerjaannya juga penting untuk meningkatkan motivasi dan menjadi contoh positif bagi rekan kerja lainnya. Dengan menciptakan iklim kerja yang mendukung rasa tanggung jawab, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang profesional, disiplin, dan berorientasi pada hasil.

- d. Fasilitas dan sirkulasi udara yang tertinggi, yang menunjukkan bahwa fasilitas dan sirkulasi udara merupakan aspek tertinggi dalam variabel lingkungan kerja, maka organisasi disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas fasilitas fisik di lingkungan kerja, terutama yang berkaitan dengan kenyamanan dan kesehatan karyawan. Fasilitas kerja yang memadai seperti ruang kerja yang ergonomis, peralatan yang memadai, serta sarana pendukung lainnya akan membantu karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, sirkulasi udara yang baik sangat penting untuk menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja, serta mencegah kelelahan dan gangguan kesehatan yang dapat menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa ruang kerja memiliki ventilasi yang cukup, sistem pendingin atau sirkulasi udara yang berfungsi dengan baik, serta kebersihan yang terjaga secara rutin. Dengan menyediakan fasilitas dan sirkulasi udara yang optimal, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap semangat, kepuasan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian ini menjadi referensi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengeksplorasi topik-topik terkait komitmen organisasi, motivasi kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil temuan ini memberikan landasan awal untuk mengembangkan studi lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berfokus pada perilaku organisasi dan Efektivitas kerja.
- b. Disarankan agar penelitian di masa mendatang mempertimbangkan penambahan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas. Untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan akurat, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau studi kasus di berbagai jenis instansi. Dengan demikian, pemahaman terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja. Terhadap kinerja karyawan dapat diperluas dan diperkuat secara empiris.

