

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan pengaruh lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PT Sri Tita Medika, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sri Tita Medika. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi.
2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sri Tita Medika. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Berkaitan dengan lingkungan kerja, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kenyamanan suhu ruangan melalui optimalisasi dan perawatan pendingin ruangan secara berkala, mengurangi gangguan kebisingan dengan pengaturan area komunikasi kerja yang lebih kondusif, serta memperjelas pembagian tugas dan arahan kerja kepada karyawan, terutama saat terjadi penyesuaian operasional.
- b. Berkaitan dengan *perceived organizational support*, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja melalui evaluasi fasilitas

kerja secara berkala dan menindaklanjuti masukan maupun keluhan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan apresiasi atas kontribusi karyawan melalui penghargaan atau bentuk pengakuan lainnya serta mendukung pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

- c. Berkaitan dengan komitmen organisasi, perusahaan disarankan untuk meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan melalui penyampaian informasi yang jelas mengenai peluang pengembangan karier dan promosi jabatan, penyediaan pelatihan untuk mendukung pengembangan kompetensi, serta mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan organisasi yang konsisten.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, nilai *R-Square* sebesar 0,530 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan *perceived organizational support* mampu menjelaskan komitmen organisasi sebesar 53,0%, sedangkan 47,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, maupun *work-life balance* sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih banyak serta objek penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik dan dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai komitmen organisasi pada berbagai jenis organisasi atau perusahaan.