

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini memiliki tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, keamanan kerja, dan iklim organisasi. Lalu, penelitian ini terdapat satu variabel dependen, yaitu komitmen karyawan pada organisasi dan juga satu variabel *intervening*, yaitu keterlibatan kerja. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi. Analisis data yang dilakukan pada 117 responden mengenai pengaruh motivasi kerja, keamanan kerja, dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan pada organisasi melalui keterlibatan kerja sebagai variabel *intervening* di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi yang menggunakan metode PLS-SEM melalui pengujian *outer model* dan *inner model* untuk mendapatkan beberapa hasil temuan empiris yang menjawab hipotesis penelitian. Kesimpulan yang diperoleh dari pengujian empiris dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada organisasi.
2. Keamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada organisasi.
3. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada organisasi.
4. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada organisasi.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada organisasi melalui keterlibatan kerja.
6. Keamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada organisasi melalui keterlibatan kerja.
7. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada organisasi melalui keterlibatan kerja.

Berdasarkan analisis model struktural penelitian ini, maka didapatkan hasil pengukuran kekuatan prediksi model penelitian ini memiliki kategori kuat dengan

large predictive relevance untuk variabel dependennya, yaitu komitmen karyawan pada organisasi dan kategori moderat/sedang dengan *large predictive relevance* untuk variabel *interveningnya*, yaitu keterlibatan kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya terkait motivasi kerja, keamanan kerja, dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil pada penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya bahwa motivasi kerja, keamanan kerja, dan iklim organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi menjadi tinggi juga secara langsung ataupun melalui keterlibatan kerja karyawan yang tinggi sebagai variabel *interveningnya*. Peneliti memberikan beberapa saran teoretis untuk penelitian berikutnya agar penelitian ini dapat mengalami perkembangan lebih lanjut. Saran pertama adalah menggunakan metode penelitian yang lebih beragam atau tidak hanya terbatas pada pendekatan kuantitatif, tetapi juga menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed method* seperti wawancara mendalam atau fokus grup diskusi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan secara lebih rinci.

Saran teoretis kedua adalah untuk penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan desain penelitian longitudinal agar dapat melihat konsistensi dan dinamika perubahan variabel-variabel tersebut dari waktu ke waktu. Hal ini akan memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana motivasi kerja, keamanan kerja, dan iklim organisasi mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi dalam jangka panjang melalui keterlibatan kerja sebagai variabel *interveningnya*. Saran teoretis yang terakhir adalah penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke berbagai jenis industri dan sektor agar dapat menggeneralisasi temuan penelitian yang lebih luas dan relevan. Lalu, dengan mempertimbangkan bahwa penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh/*total sampling/sensus* di mana seluruh populasi dijadikan sampel, maka

disarankan agar penelitian berikutnya mempertimbangkan penggunaan teknik pengambilan sampel yang berbeda seperti *stratified sampling* atau teknik sampling lainnya, untuk menghasilkan variasi dan generalisasi temuan yang lebih luas.

5.2.2 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Praktis

5.2.2.1 Saran bagi Pihak Pembaca dan Praktisi Manajemen Sumber Daya

Manusia

Saran praktis yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah agar hasil penelitian ini dapat diaplikasikan dalam konteks nyata oleh pembaca dan praktisi sumber daya manusia (SDM). Saran praktis terkait hasil penelitian ini, yaitu dari hasil penelitian ini variabel independen yang paling dominan adalah motivasi kerja, sehingga ini menjadi perhatian bagi para praktisi dan pembaca dalam meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi misalnya untuk sebagai dasar dalam merancang program pelatihan, pengembangan karier, dan kebijakan atau program yang lebih efektif.

5.2.2.2 Saran bagi Pihak Perusahaan

Terdapat beberapa saran dari hasil penelitian ini untuk pihak perusahaan, antara lain:

- a. Pihak perusahaan (PT. Narindo Solusi Telekomunikasi) dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan peningkatan motivasi kerja karyawan seperti memberikan karyawan lebih banyak otonomi dalam pekerjaannya untuk mengurangi tekanan internal (rasa bersalah atau keinginan untuk pengakuan) dari indikator regulasi introjeksi, serta mengembangkan program-program atau insentif yang sesuai untuk meningkatkan motivasi karyawan.
- b. Pihak perusahaan (PT. Narindo Solusi Telekomunikasi) dapat melakukan peningkatan keamanan kerja pada pekerjaan yang mereka miliki, yang berfokus pada indikator karir masa depan yang dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: (a) adanya transparansi kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan keamanan kerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk membantu

- karyawan memahami kondisi dan kriteria yang memengaruhi stabilitas pekerjaan mereka; (b) melaksanakan program pengembangan karir yang jelas dan terstruktur; (c) adanya komunikasi yang terbuka dan jujur antara manajemen dan karyawan mengenai situasi perusahaan dan peluang di masa depan; (d) perusahaan dapat menjamin keamanan kerja melalui kontrak kerja yang jelas dan detail mengenai hak dan kewajiban karyawan, kondisi pekerjaan, dan lain-lain; dan (e) adanya evaluasi kinerja yang adil dan teratur, serta adanya umpan balik yang membangun untuk karyawan menjadi lebih baik.
- c. Pihak perusahaan (PT. Narindo Solusi Telekomunikasi) dapat menciptakan iklim organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang indikator paling dominan adalah formalisasi dan tradisi pada dimensi proses internal, perusahaan dapat menciptakan iklim organisasi yang positif dan mendukung dengan cara membangun budaya organisasi yang inklusif, meningkatkan kepatuhan melalui edukasi dan pelatihan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka dan dalam menyusun prosedur atau kebijakan agar dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan.
- d. Pihak perusahaan (PT. Narindo Solusi Telekomunikasi) dapat mengembangkan cara-cara untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan secara khusus pada indikator ekspresi terlibat dalam pekerjaannya, seperti memberikan pekerjaan yang menantang dan bermakna atau tanggung jawab yang lebih besar agar karyawan merasa mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, menyediakan kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan agar karyawan lebih merasa percaya diri dan terlibat dalam pekerjaannya, meningkatkan pengakuan dan penghargaan untuk meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan pada pekerjaannya, dan memfasilitasi interaksi sosial yang positif di tempat kerja.
- e. Pihak perusahaan (PT. Narindo Solusi Telekomunikasi) dapat mengembangkan cara-cara untuk meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi secara khusus pada indikator komitmen normatif, seperti memberikan penghargaan dan

pengakuan atas kontribusi karyawan untuk memperkuat rasa kewajiban mereka pada organisasi, menerapkan komunikasi yang jujur dan terbuka, serta menyediakan program pengembangan karir yang berkelanjutan agar dapat meningkatkan rasa tanggung jawab moral karyawan.

5.2.2.3 Saran bagi Pihak Karyawan

Selain saran praktis untuk pihak PT. Narindo Solusi Telekomunikasi, peneliti memiliki saran praktis untuk pihak responden penelitian ini (karyawan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi), antara lain:

- a. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja pada indikator regulasi ekstrinsik-sosial bahwa kurangnya apresiasi dari pihak luar, maka karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan pengakuan dari pihak luar.
- b. Berdasarkan hasil penelitian keamanan kerja pada indikator keamanan kerja secara umum, karyawan dapat aktif berpartisipasi dalam program-program pelatihan dan pengembangan karir yang diselenggarakan oleh perusahaan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi pada indikator usaha di dimensi tujuan rasional, karyawan dapat mengembangkan keterampilan manajemen waktu untuk memaksimalkan produktivitas dan karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja serta perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan juga untuk menciptakan iklim organisasi yang positif dan mendukung agar karyawan dapat lebih terlibat dalam pekerjaannya dan ini nantinya akan berdampak untuk meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi.
- d. Berdasarkan hasil penelitian keterlibatan kerja pada indikator perasaan tentang pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran, karyawan dapat menerapkan manajemen waktu yang efektif agar dapat mengurangi perasaan negatif mengenai pekerjaan yang belum terselesaikan, serta karyawan dapat mengomunikasikan tantangan yang sedang dihadapinya dengan rekan kerja atau atasan agar dapat membantu menangani pekerjaan yang tertunda.
- e. Berdasarkan hasil penelitian komitmen karyawan pada organisasi pada indikator komitmen afektif, karyawan dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi

seperti program pengembangan karyawan dan proyek antar departemen agar dapat memperkuat ikatan emosional dengan organisasi.