

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial penelitian membuktikan variabel pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut menunjukkan pelatihan yang baik mampu mengeskalisasi komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ritah *et al.* (2024), mengatakan pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Akan tetapi penelitian ini juga menemukan bahwa baik komunikasi interpersonal maupun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini dimungkinkan terjadi karena komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan komitmen organisasional. Penelitian ini serupa dengan Faraz *et al.* (2023), yang mengatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan Acidera *et al.* (2024), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan serta hambatan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Sehubungan penelitian ini dilakukan hanya pada PT Kideco Jaya Agung dan bersifat *cross-sectional* (penelitian pada satu waktu tertentu), sehingga tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel independen yakni pelatihan, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan terkait variabel pelatihan, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Kideco Jaya Agung, terdapat beberapa saran dari peneliti yang dijelaskan sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Pihak perusahaan dapat meningkatkan pelatihan dengan memperbaiki metode pelatihan sebagai indikator paling rendah karena pelatihan dapat meningkatkan level komitmen organisasional karyawan. Metode pelatihan dapat ditingkatkan efektivitasnya dengan menganalisa kebutuhan karyawan dengan melihat kesenjangan kompetensi karyawan, sehingga pembelajarannya tepat sasaran. Selanjutnya, memberikan sesi pendampingan untuk pelatihan *on job training* sehingga karyawan dapat beradaptasi lebih cepat melalui *feedback* mentor selama pelatihan. Perusahaan juga dapat menggunakan metode interaktif seperti diberikan studi kasus untuk membentuk pola diskusi yang baik dan dapat menerapkan metode *micro-learning* (strategi pembelajaran dengan konten pembelajaran) karena *compatible* dengan gaya belajar berbasis teknologi, tingginya fleksibilitas, memudahkan proses penerimaan informasi pembelajaran serta, efisiensi biaya yang dapat diimplementasikan melalui modul pembelajaran berbasis aplikasi dan podcast edukasi. Hal ini diperlukan dalam mencapai metode pelatihan yang lebih baik.

Pihak perusahaan dapat meningkatkan komunikasi interpersonal dengan meningkatkan empati karyawan sebagai indikator paling rendah. Empati karyawan dapat didorong peningkatannya dengan mengadakan sesi diskusi rutin sehingga mendorong komunikasi yang lebih terbuka. Diskusi yang lebih terbuka juga dapat didukung dengan penyediaan forum diskusi, sehingga pendapat karyawan dapat terfasilitasi. Forum diskusi akan memberikan kesempatan bagi karyawan berbagi pandangan, pengalaman, dan perasaannya dalam suasana yang lebih informal. Selain itu, forum diskusi juga dapat

meningkatkan kolaborasi tim serta kemampuan *problem-solving* yang lebih efektif, karena karyawan merasa lebih terlibat dan diberdayakan dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya, perusahaan dapat menyelenggarakan aktivitas di luar jam kantor seperti *outing* atau terlibat dalam kegiatan *volunteer* agar muncul rasa saling pengertian dengan melihat sekitar sehingga, mampu membentuk hubungan yang kuat antar karyawan dan membangun empati. Dengan melibatkan karyawan dalam kegiatan sosial, perusahaan tidak hanya memperkuat empati internal antar karyawan, namun juga mendorong karyawan lebih peka terhadap isu sosial dan kemanusiaan.

Pihak perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja dengan mengatasi kebisingan sebagai indikator paling rendah. Perusahaan perlu mengidentifikasi keseluruhan sumber suara bising di area kerja. Identifikasi yang mendalam terhadap sumber kebisingan akan membantu menentukan langkah yang lebih tepat dalam mengurangi suara bising di area kerja. Selanjutnya, memberikan peredam suara untuk di sekitar area kerja yang menimbulkan suara bising. Dengan demikian, karyawan akan lebih fokus dan bekerja lebih produktif. Perusahaan juga dapat melakukan pergantian peralatan yang telah mencapai masa pakai standar untuk kedepannya menggunakan peralatan dengan teknologi rendah kebisingan, agar proses pekerjaan di dalam kantor tidak terganggu dari aktivitas operasional pertambangan di lapangan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan fasilitas berupa peralatan ergonomis seperti kursi, meja, *keyboard* yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan. Pergantian peralatan tidak hanya mengurangi kebisingan, namun berpotensi meningkatkan efisiensi operasional di kantor.

2. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih terperinci terkait komitmen organisasional selain melalui pelatihan, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja. Variabel yang dapat digunakan untuk meneliti

komitmen organisasional yaitu *work life balance*, dan budaya organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menganalisis dalam konteks yang berbeda, sehingga dapat memberikan perspektif lain mengikuti situasional yang ada.