

BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS, dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Semakin tinggi penerapan *Servant Leadership* dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini menandakan pentingnya peran pemimpin yang melayani untuk meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya, Budaya Organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa PT XYZ perlu memperkuat budaya organisasi yang inklusif, kolaboratif, dan berbasis pada nilai-nilai positif untuk meningkatkan tingkat komitmen karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, PT XYZ perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang tidak hanya fokus pada fasilitas fisik, tetapi juga aspek psikologis yang mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi, PT XYZ perlu fokus pada tiga faktor utama: penguatan *Servant Leadership*, budaya organisasi yang mendukung, dan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Dengan meningkatkan ketiga faktor ini, organisasi akan memperoleh karyawan yang lebih loyal, termotivasi, dan siap berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang penting mengenai pengaruh *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap

Komitmen Organisasi di PT XYZ, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

1. Cakupan Sampel yang Terbatas

Penelitian ini dilakukan hanya pada karyawan PT XYZ, sehingga hasilnya lebih relevan untuk konteks perusahaan ini saja. Dengan demikian, temuan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penerapannya pada perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda, baik dari segi sektor industri, skala operasional, maupun budaya organisasi. Penelitian di masa depan dapat mempertimbangkan untuk melibatkan sampel dari berbagai perusahaan atau sektor yang beragam, guna memperluas daya generalisasi hasil penelitian.

2. Fokus pada Variabel Tertentu

Penelitian ini memusatkan perhatian pada tiga variabel utama, yaitu *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja, sementara ada banyak faktor lain yang mungkin juga memengaruhi Komitmen Organisasi. Misalnya, faktor seperti komunikasi internal, penghargaan, keseimbangan kehidupan kerja, atau kepercayaan organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan. Untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap, penelitian selanjutnya sebaiknya mencakup variabel-variabel tersebut agar hasilnya lebih mendalam dan relevan untuk implementasi praktis.

3. Keterbatasan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang mungkin tidak cukup untuk menangkap dinamika komitmen organisasi secara lebih mendalam. Komitmen organisasi adalah konsep yang dapat berubah seiring waktu karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal perusahaan. Oleh karena itu, penelitian longitudinal yang dilakukan dalam jangka waktu lebih panjang dapat memberikan wawasan yang lebih menyeluruh mengenai perubahan komitmen organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

Meskipun terdapat keterbatasan-keterbatasan ini, penelitian ini telah memberikan kontribusi yang berharga bagi PT XYZ dalam mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi komitmen karyawan. Dengan perbaikan pada cakupan sampel, variabel penelitian, dan durasi pengumpulan data di masa depan,

penelitian berikutnya dapat memperkaya wawasan dan memberikan solusi yang lebih komprehensif bagi peningkatan kinerja organisasi.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT XYZ, terdapat beberapa saran teoritis dan praktis yang dapat diimplementasikan oleh akademisi dan perusahaan sebagai berikut:

1. Saran Praktis bagi Perusahaan yakni untuk lebih fokus pada peningkatan fasilitas kerja, pemberdayaan karyawan, dan pengembangan kepemimpinan. Langkah-langkah praktis dapat dilakukan dengan memastikan peralatan kerja selalu tersedia dan berfungsi optimal, memberikan pelatihan kepada manajer untuk mendorong otonomi karyawan dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara emosional melalui komunikasi yang terbuka dan dukungan psikologis. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat peran atasan dalam membimbing karyawan mencapai tujuan karier mereka melalui program mentoring atau coaching yang terstruktur. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.
2. Saran teoritis untuk penelitian selanjutnya untuk lebih mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan, dengan fokus pada aspek yang kurang optimal. Salah satunya adalah pengaruh ketersediaan peralatan kerja yang memadai terhadap produktivitas karyawan, yang dapat berhubungan langsung dengan stres dan motivasi kerja. Selanjutnya, penting untuk mengeksplorasi peran pemberdayaan karyawan dan kebebasan dalam pengambilan keputusan dalam meningkatkan inovasi serta komitmen organisasi. Penelitian lebih lanjut juga diharapkan mengkaji bagaimana atasan memberikan bimbingan dan dukungan emosional untuk mendukung pengembangan karier serta kesejahteraan psikologis karyawan, yang akan berdampak pada kinerja dan kepuasan mereka.