

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV. Surya Nedika Isabella. Adapun kesimpulan yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut

1. Berdasarkan pengujian secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella. Artinya dengan adanya variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh dan dapat menurunkan komitmen kerja seorang karyawan.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella. Artinya semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan maka komitmen kerja akan semakin juga meningkat.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka komitmen kerja akan semakin juga meningkat.
4. Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella. Artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka komitmen kerja akan semakin juga meningkat.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian, peneliti menyampaikan saran dengan harapan dapat dijadikan sebagai langkah komitmen kerja melalui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, berikut adalah saran yang dapat penulis sampaikan untuk meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan CV. Surya Nedika Isabella:

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja, indikator menyusun bagian kerja dan hubungan kerja memiliki nilai yang rendah. Disarankan agar CV. Surya Nedika Isabella meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan khususnya pada indikator menyusun bagian kerja dan hubungan kerja guna memperkuat komitmen kerja karyawan. Pemimpin perlu menyusun pembagian kerja secara adil, jelas, dan sesuai dengan kompetensi masing-masing karyawan agar tercipta efisiensi dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Selain itu, pemimpin juga perlu membangun hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi terbuka, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta keterlibatan aktif dalam penyelesaian masalah kerja. Penerapan gaya kepemimpinan yang demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan loyalitas serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja, indikator peralatan kerja dan fasilitas memiliki nilai yang rendah. Disarankan agar CV. Surya Nedika Isabella memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan kualitas lingkungan kerja, khususnya pada indikator peralatan kerja dan fasilitas. Penyediaan peralatan kerja yang memadai, fungsional, dan sesuai dengan kebutuhan operasional akan menunjang produktivitas serta mengurangi beban kerja karyawan. Selain itu, ketersediaan fasilitas pendukung yang nyaman seperti ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang cukup, area istirahat, dan sarana kebersihan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik secara fisik dan psikologis

akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan.

- c. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja, indikator kondisi kerja dan prestasi kerja memiliki nilai yang rendah. Disarankan agar CV. Surya Nedika Isabella meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui perbaikan pada indikator kondisi kerja dan prestasi kerja. Perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung, aman, dan menyenangkan, sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, guna mendorong semangat dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja yang didorong oleh kondisi kerja yang layak dan penghargaan atas prestasi, maka komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan akan cenderung meningkat secara signifikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dapat memperluas objek penelitian tidak hanya terbatas pada satu perusahaan, melainkan mencakup beberapa perusahaan dengan karakteristik yang beragam, sehingga hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Selain itu, disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya yang berpotensi memengaruhi komitmen kerja karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau beban kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran (Mixed Methods) untuk memperoleh data yang lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang dirasakan.