

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui beberapa tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data yang diolah menggunakan SPSS versi 26 terhadap 53 responden karyawan CV MJC Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di CV MJC Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.
2. Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di CV MJC Indonesia. Kerja sama yang baik antaranggota tim, komunikasi yang efektif, serta adanya rasa saling percaya mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di CV MJC Indonesia. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula komitmen mereka dalam menjalankan tugas dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan.

4. Lingkungan kerja, kerja tim, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di CV MJC Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasi, sehingga semakin baik lingkungan kerja, semakin efektif kerja tim, dan semakin tinggi motivasi kerja, maka komitmen organisasi karyawan juga akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Bagi pihak manajemen CV MJC Indonesia, disarankan untuk terus mempertahankan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, sehingga karyawan merasa nyaman, aman, dan mampu bekerja secara optimal. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat kerja sama tim melalui peningkatan komunikasi, koordinasi, dan rasa saling percaya antar karyawan agar proses kerja menjadi lebih efektif. Perusahaan juga diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta sistem apresiasi yang adil. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi serta bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi komitmen organisasi, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, atau work-life balance. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah responden, melibatkan perusahaan dari sektor industri yang berbeda, atau

menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.