

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan CV. Dewata Classic Teak. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan program pengolahan data *SPSS 23.0 for windows* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,237 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,030). Maka hipotesis pertama dapat diterima. Jadi, semakin Kepemimpinan Transformasional pada karyawan CV. Dewata Classic Teak tinggi maka akan terjadi peningkatan Komitmen Organisasional. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV Dewata Classic Teak, ketika pimpinan mampu mengarahkan, memberikan motivasi kepada karyawan, menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut, mampu menciptakan suasana yang hangat dengan karyawan serta mampu menggali ide-ide kreatif dari orang yang dibawah akan meningkatkan Komitmen Organisasional karyawan juga.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada CV. Dewata Classic Teak. Hal ini dibuktikan

dari nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,191 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,006). Maka hipotesis kedua dapat diterima. Jadi, semakin Motivasi Kerja pada karyawan CV. Dewata Classic Teak tinggi maka akan terjadi peningkatan pada Komitmen Organisasionalnya. Ketika perusahaan selalu memberikan hadiah atau *reward* kepada karyawan yang berprestasi suatu penghargaan maka akan berdampak pada Komitmennya di perusahaan akan meningkat. Sesuai dengan kuisioner pada nomor 2, karyawan akan memiliki komitmen dan kepuasan karena apa yang dilakukan dihargai oleh pimpinan perusahaan. Karena sudah merasa puas bekerja diperusahaan tersebut, dengan begitu kecil kemungkinan untuk karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja di perusahaan lain.

3. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional di CV. Dewata Classic Teak. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b3) sebesar 0,209 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,002). Maka hipotesis ketiga dapat diterima. Jadi, semakin Keselamatan Kerja pada karyawan CV. Dewata Classic Teak tinggi maka akan terjadi peningkatan pada Komitmen Organisasional. Ketika perusahaan memberikan fasilitas untuk menjaga keselamatan karyawan dengan misalkan memberikan rambu-rambu atau tanda bahaya bagi alat atau mesin-mesein tertentu yang akan mengakibatkan resiko kecelakaan bagi karyawan. Begitu juga dengan penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya, ruang kerja, dan pembuangan limbah hasil produksi yang tidak membahayakan bagi

karyawan dan masyarakat sekitar. Ruang kerja menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan karena faktor kenyamanan dalam bekerja adalah hal yang paling penting. Ruang kerja yang sempit akan mengubah perasaan karyawan sehingga tidak akan maksimal dalam bekerja. Tidak perlu ruangan yang sangat besar, hanya kenyamanan yang dibutuhkan dan kemudahan penataan letak barang-barang agar mudah dijangkau. Dengan terjaganya keselamatan saat bekerja akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi/perusahaan karena mendapatkan fasilitas untuk keselamatan kerjanya yang tidak didapatkan jika bekerja di perusahaan lain.

5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi CV. Dewata Classic Teak jika ingin meningkatkan Komitmen Organisasional, maka beberapa hasil penelitian variabel yang berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, sehingga perlu diperhatikan beberapa hal tersebut untuk membuat kebijakan agar Komitmen Organisasional yang tinggi dapat dicapai. Dari hasil penelitian dan kuisisioner, dapat dikatakan bahwa “pemimpin selalu memberikan contoh teladan” adalah hasil jawaban yang memiliki nilai tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan didalam perusahaan melakukan tugas sebagai atasan dengan selalu memberikan contoh yang baik dan teladan. Perlakuan yang baik dari atasan juga memberikan kesan menghargai kinerja bawahannya. Motivasi Kerja

dengan pertanyaan “saya berkomitmen bekerja disini” adalah hasil jawaban yang memiliki nilai tinggi . Mengindikasikan bahwa para karyawan sudah sangat senang bekerja diperusahaan tersebut karena sudah termotivasi untuk tetap bertahan sekaligus mereka sudah merasa kebutuhannya sudah terpenuhi dengan bekerja diperusahaan tersebut. Dan juga hasil kuisioner “ruang kerja yang sempit” adalah jawaban kuesioner yang memiliki nilai paling tinggi. Ini menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan ruang kerja, karena ruang kerja adalah hal yang penting untuk diketahui, kenyamanan dalam bekerja harus diutamakan agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

2. Saran ke peneliti selanjutnya, terdapat variabel lain yang dapat yang dapat meningkatkan Komitmen Organisasional, mungkin dapat dicoba untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh yang paling berperan dalam meningkatkan Komitmen Organisasional pada karyawan CV. Dewata Classic Teak yang didasarkan pada Adjusted R Square untu penelitian ini adalah sebesar 35,4 %, yang sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada didalam penelitian ini. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional seperti kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi, komunikasi, dan lainnya.