

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung, yang artinya komitmen organisasi yang ada telah cukup baik.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung, yang artinya motivasi kerja yang ada telah terbangun cukup baik.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung, yang artinya lingkungan kerja yang ada telah terbangun cukup baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung, agar dapat memperhatikan faktor komitmen organisasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

1. Komitmen organisasional yang terbangun pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung terbilang masih rendah, hal ini disebabkan masih banyaknya karyawan yang masih memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang dijalannya, Oleh sebab itu, hendaknya dilakukannya pendekatan emosional terhadap karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen didalam pekerjaannya.
2. Motivasi kerja yang terbangun pada PT. Torabika Eka Semesta Lampung terbilang masih rendah, hal ini disebabkan masih banyaknya karyawan yang belum memiliki tingkat kepuasan atas pekerjaan yang dijalannya,

prestasi kerja karyawan yang menurun yang dilihat dari ketidak mampuan karyawan dalam mencapai deadline kerja yang telah ditetapkan, serta rendahnya tingkat inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya. Oleh sebab itu, hendaknya dilakukannya pendekatan emosional terhadap karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan didalam pekerjaannya.

3. Lingkungan kerja pada karyawan PT. Torabika Eka Semesta Lampung tergolong masih sangat kurang efektif yang berdampak pada integritas antar divisi dalam menjalin kerja sama yang baik mengalami penurunan dari waktu ke waktu yang seharusnya antara karyawan saling membantu dan bekerja sama dalam pemecahan suatu masalah, yang terjadi justru saling menyalahkan dan ingin menang sendiri, kemampuan bekerja sama terjalin dalam lingkungan kerja yang buruk sehingga menimbulkan kompetisi yang tidak sehat. Di lain sisi, kerusakan fasilitas yang tidak segera diperbaiki seperti AC yang tidak lagi dingin dan air yang kadang kala tidak mengalir juga mengakibatkan karyawan lebih terfokus pada hal-hal yang tidak penting yang tidak terkait pekerjaan utamanya. Maka peninjauan ulang pada lingkungan kerja perlu dilakukan sehingga kinerja karyawan pun bisa meningkat secara signifikan.

5.3 Penelitian Di Masa Mendatang

Penelitian di masa mendatang yang akan melanjutkan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja disarankan untuk:

1. Menambah variable bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain komitmen organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Alasannya karena masih banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti membahas tentang gaya kepemimpinan dan kompensasi,

agar dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Memperluas sampel penelitian dan menggunakan variabel atau pun bentuk uji statistik lainnya sehingga didapatkan hasil yang lebih baik.