

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh etos kerja, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap komitmen organisasi di UIINET Kebumen dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat adanya pengaruh antara etos kerja terhadap komitmen karyawan di UIINET Kebumen. Banyaknya karyawan yang masih muda sehingga banyak yang masih belum berpengalaman dan belum mempunyai rasa tanggung yang tinggi.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen karyawan di UIINET Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen di pengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, yang dimaksud ialah hubungan yang baik dan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan dapat mempengaruhi komitmen. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen karyawan di UIINET Kebumen.
3. Hasil analisis menunjukkan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen

organisasi di UIINET Kebumen. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkatkan komitmen organisasi di CV.UIINET Kebumen.

4. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara etos kerja, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap komitmen di UIINET Kebumen. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa etos kerja, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di UIINET Kebumen.

## **5.2 Keterbatasan**

Penelitian ini diusahakan semaksimal mungkin agar bisa memperoleh hasil yang terbaik, namun pada kenyataannya penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan .

## **5.3 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan implikasi secara prktis dan teoritis, yaitu sebagai berikut:

- 1 Penelitian ini hanya terbatas pada variabel etos kerja , lingkungan kerjanon fisik, dan kompensasi, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.
- 2 Keterbatasan dalam penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu kadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak

menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa etos kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi UIINET Kebumen. Sebaiknya etos kerja yang dilakukan oleh organisasi membedakan tugas yang diberikan antara senior dan junior dan tanggung jawab dari masing karyawan. Memberikan motivasi kepada junior agar lebih semangat dalam bekerja.
2. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Oleh karena itu Manajer UIINET Kebumen harus selalu memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang sudah diterapkan. Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik antara lain: dukungan pimpinan terhadap karyawan, mulai dari arahan dan komunikasi yang baik antar sesama rekan.
3. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi UIINET Kebumen. Oleh karena itu manajer UIINET Kebumen harus selalu memperhatikan kompensasi yang telah diterapkan. Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kompensasi antara lain:

pemberian gaji tepat waktu dan pemberian THR sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tepat waktu.

### **5.2.2 Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

#### **1. Pengaruh etos kerja terhadap komitmen**

Hasil penelitian variabel ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap variabel komitmen. Artinya etos kerja tidak dapat meningkatkan komitmen dikarenakan pemberian etos kerja tidak cukup untuk mempengaruhi komitmen. Peningkatan komitmen disebabkan oleh faktor lain seperti lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luaha, D. (2023) etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Nias Selatan.

#### **2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen. Artinya lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan UIINET Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukharomah (2021) dan Dewi (2021) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 3. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap komitmen. Artinya kompensasi memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan UIINET Kebumen. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasada, Sunrsi dan Teriyan (2020) serta Putra dan Murdikaningsih (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

