

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji analisis statistik dan juga pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat didapatkan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan *coffee shop* di Surabaya.
2. Keterlibatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan *coffee shop* di Surabaya.
3. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan *coffee shop* di Surabaya.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah, sebagian dari kuesioner penelitian ada yang tidak disebar secara langsung, melainkan melalui pihak yang berkaitan dengan *coffee shop* yang ada di Surabaya dalam hal ini yaitu pemilik *coffee shop* tersebut dan juga ada beberapa yang merupakan perwakilan dari pemilik *coffee shop* yang ada di Surabaya. Keterbatasan juga dialami dalam hal untuk tidak bisa bertemu secara langsung dengan perwakilan atau pemilik dari *coffee shop* yang ada di Surabaya, karena saat sedang berjalannya proses penelitian ini ketika ingin menyebarkan kuesioner situasi juga tidak mendukung dengan adanya pandemi covid-19 yang sedang dihadapi oleh Negara dan bahkan di seluruh dunia, jadi mengalami sedikit hambatan dalam hal proses pengumpulan data tersebut dan untuk penyebaran kuesioner juga dilakukan secara online (google form, email, whatsapp, line, facebook). Jumlah sampel yang dengan jumlah total 100 karyawan dari beberapa *coffee shop* yang ada di Surabaya, dalam hal ini jumlah masih termasuk kategori minimum. Sehingga

saran untuk penelitian selanjutnya agar diharapkan mencari sampel lebih banyak lagi agar dapat memperoleh data dan jumlah responden yang lebih akurat.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Saran akademis untuk penelitian selanjutnya adalah diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa dapat lebih mengembangkan dari penelitian yang ada ini seperti variabel dan juga objek yang dituju, semisal untuk melakukan pengembangan penelitian selanjutnya pada variabel lingkungan kerja dapat lebih diperluas lagi indikator penelitiannya dan tidak hanya untuk lingkungan kerja secara fisik saja tetapi juga terhadap lingkungan kerja secara psikis, dan untuk objek penelitian juga bisa diuji pada perusahaan tertentu dan lainnya seperti karyawan pada bidang pendidikan, rumah sakit, dll. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan kriteria populasi atau sampel pada bagian minimal lama bekerja, karena hal ini terkait dengan komitmen organisasional karyawan jadi harus mengetahui dari karakteristik responden seberapa lama bekerja secara pasti karena berhubungan juga dengan loyalitas karyawan tersebut terhadap organisasinya.

5.3.2 Saran Praktis

1. Lingkungan Kerja

Hasil uji yang didapatkan dari variabel lingkungan kerja untuk rata-rata jawaban responden terendah adalah indikator tentang “Lingkungan tempat saya bekerja tenang”. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja karyawan yang bekerja pada *coffee shop* di Surabaya sudah cukup tenang, dan diharapkan pula karyawan yang bekerja dapat lebih fokus dengan pekerjaannya jadi jangan terlalu banyak mengobrol dengan teman yang sedang melakukan pekerjaan atau mengobrol terlalu banyak saat sedang sama-sama melakukan pekerjaannya hal ini perlu diperhatikan agar suasana tenang tersebut dapat terus terjaga, maksudnya disini ketika sedang bekerja karyawan tetap dapat fokus dalam pekerjaannya karena tidak semuanya karyawan yang bekerja pada *coffee shop* yang ada di

Surabaya tersebut bisa merasa nyaman terhadap keadaan dan situasi yang ramai atau ribut semisal karena temannya yang lain sedang asik mengobrol dan menjadi sangat berisik hal ini tentunya dapat mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja maka dari itu ketenangan dan kenyamanan tempat kerja juga perlu diperhatikan dengan baik.

2. Keterlibatan

Hasil uji yang didapatkan dari variabel keterlibatan untuk rata-rata jawaban responden terendah adalah dengan indikator tentang “Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan sehari-hari”. Dari adanya jawaban oleh responden terhadap indikator tersebut, dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja pada *coffee shop* di Surabaya memiliki tingkat keterlibatan dalam hal banyaknya pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Namun hal ini perlu ditingkatkan lagi dalam hal keterlibatan karyawan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan sehari-hari seperti ketika dalam bekerja terdapat karyawan yang kadang mempunyai pekerjaan yang merangkap atau di tugaskan dengan banyak sekali pekerjaan dengan adanya hal ini seharusnya pekerjaan tersebut tidak hanya diberikan atau dibebankan hanya kepada satu karyawan saja akan lebih baik jika yang lainnya juga dapat terlibat dalam pekerjaan tersebut karena dengan begitu jika karyawan selalu terlibat aktif dalam pekerjaannya maka akan merasa dihargai dan merasa mempunyai suatu tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan, sehingga komitmen organisasional yang ada dalam diri karyawan tersebut nantinya akan tetap selalu terjaga dan meningkat karena karyawan juga merasakan hal yang secara nyata bahwa diakui sebagai bagian terpenting dari organisasi tersebut.

3. Kerja Sama Tim

Hasil uji yang dilakukan dari variabel kerja sama tim, untuk rata-rata jawaban responden terendah adalah dengan indikator tentang “Para anggota tim saya merasa sangat dekat satu sama lain”. Dari adanya jawaban oleh responden terhadap indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada

coffee shop di Surabaya memiliki hubungan yang sangat dekat antar satu dengan yang lainnya. Namun hal ini perlu ditingkatkan pula dalam hal anggota tim yang harus selalu dijaga hubungan kekeluargaan di tempat bekerja dengan baik sehingga jika hubungan anggota tim dalam suatu pekerjaan dapat terjalin dengan baik maka kerja sama tim mereka pula dapat selalu solid dan dapat dipertahankan serta ditingkatkan sehingga komunikasi yang terjalin antar anggota tim juga bisa berlangsung dengan baik dan dalam pekerjaan juga mereka dapat saling *support* satu dengan yang lainnya. Semisal ketika seorang karyawan yang mempunyai keahlian atau keterampilan yang lebih dalam satu bidang atau setiap karyawan mempunyai keterampilan pada bidang tertentu yang berbeda-beda, maka diharapkan karyawan tersebut dapat saling berbagi ilmu dengan teman sekerjanya sehingga dari hal tersebut nantinya akan terjalin hubungan komunikasi yang baik sehingga rasa kekeluargaan dan kedekatan antar karyawan juga dapat terjalin dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, C.F. (2010). *Effective Leadership, organizational commitment and involvement (4nd ed)*. South-Western: Cengage Learning.
- Aditya, Y. P. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kinerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada PT Randugurt Plastic Indonesia. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 11, 153-164.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Cetakan I. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Akhtar, J. (2014). Impact of Work Environment, Salary Package and Employees Perception on Organizational Commitment: A study of Small & Medium Enterprises (SMEs) of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 254-273.
- Bhattacharjee, Anol. (2012). *Social Science Research Principles, Methods, and Practices*. USA: Creative Commons Attribution.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cohen, S. Consequence and attecendents of organizational commitment among Pakistani university teachers. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(12), 44-54.
- Gbadamosi, M. (2012). Analysis of team working on organizational commitment in Safia Industrial Group in Iran. *International Journal of Engineering and Science*, 1(3), 4-32.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: The mediating role of human capital. *Tehnicki Vjesnik*, 20(6), 1019–1025.

- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, H., & Moorhead, M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.
- Hanaysha, J. (2016a). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306.
- Hanaysha, J. (2016b). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297.
- Hartenian, L. S. (2003). Team member acquisition of team knowledge, skills, and abilities. *Journal of Team Performance Management*, 9(1/2), 23-30.
- Herjany, E., & Bernarto, D. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154–164.
- Jones, A., Richard, B., Paul, D., Sloane, K., & Peter, F. (2007). Effectiveness of teambuilding in organization. *Journal of management*, 5(3), 35-37.
- Khoun, M. N., & Le Vu, P. (2014). Measuring the effects of drivers organizational commitment through the mediation of job satisfaction: A Study in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 2(2), 1-16.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusumaputri, E.S. (2015). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1, 1-12.
- Logahan, M. J., & Aesaria, M. S. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan BTN-Ciputat. *Jurnal Manajemen – Binus Business*, 5(2), 551-563.
- Maringka, N. I., & Kawet, L. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 251-259.
- Musriha. (2013). Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia. *Journal of Developing Country Studies*, 3(2).
- Nazish, A. (2016). Job & career influences on career commitment among employees of Banking Sector the mediating effect of job satisfaction & organizational commitment. *International Journal of Business and Management Invention*, 2, (11), 47-54.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi.
- Ooko, P. A. (2013). *Impact of teamwork on the achievement of targets in organizations in Kenya. A case of SOS children's villages, Eldoret* (Master's dissertation, University of Nairobi).
- Prihatini, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan BTPN-Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 1-17.
- Puspita, C. D., Utomo, S. W., & Sulistyowati, N. W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani

- Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, 5(1), 364–3810.
- Rakhmawati, & Darmanto. (2014). Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, kepercayaan dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus di perum perhutani kesatuan bisnis mandiri industri kayu brumbung satu jawa tengah). *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 83–96.
- Robbins, P. Stephen., & Mary Coulter. (2014). *Management. Twelfth edition*. United States: Pearson Education Limited.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2014). *Organizational Behavior (14th ed)*. New Jersey: Pearson.
- Rohail, R., *et al.* (2017). Effects of Work Environment and Engagement on Nurses Organizational Commitment in Public Hospitals Lahore, Pakistan *Saudi. Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences Post dengue fatigue syndrome*. 748–753.
- Rusli. (2014). *Asas-asas manajemen*. Tangerang Selatan: Perpustakaan Digital UT.
- Safri, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Karyawan (Studi Kasus Pt. Evans Indonesia Kab. Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 11–18.
- Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pt. Sumber Djantin. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 6(1), 90–104.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W. (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.

Susita, D., Muslimah, W., & Waspodo, A. A. (2017). the Influence of Work Discipline and Work Environment on Organizational Commitment Employee of Sbu Energy At Pt Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(2), 275.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif (R&D)*. Bandung: Alfabeta.