

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya kepuasan kerja karyawan pada CV. Inti Karya Sejahtera, tidak berdampak pada kenaikan maupun penurunan komitmen organisasi karyawan pada CV. Inti Karya Sejahtera.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan karyawan di suatu perusahaan maka semakin tinggi juga komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.
3. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai, maka semakin baik komitmen organisasinya karena karyawan akan mampu membedakan masalah pribadi dengan masalah di organisasi, akan mampu memikul tanggungjawab tanpa pengawasan,

akan mampu menyamakan visinya dengan visi organisasi tempat karyawan bernaung.

## **B. Implikasi**

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan harus terus meningkatkan faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan, seperti gaji yang sesuai, dan kesempatan promosi. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan dan produktivitas.

Lingkungan kerja yang positif juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif dan mendukung. Ini dapat mencakup aspek fisik seperti kebisingan, kenyamanan, dan keamanan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan komitmen karyawan tetapi juga dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di CV. Inti Karya Sejahtera di Kota Madiun menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mungkin bukan faktor utama dalam membentuk komitmen karyawan. Implikasi dari hasil ini adalah bahwa perusahaan mungkin perlu

lebih fokus pada faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang lebih berdampak langsung terhadap komitmen karyawan. Namun, pengembangan kecerdasan emosional tetap utama untuk aspek lain dari dinamika organisasi, seperti hubungan interpersonal dan manajemen stres. Dengan memahami implikasi-implikasi ini, CV. Inti Karya Sejahtera dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan rangkaian penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Saran untuk perusahaan.

Perusahaan harus fokus meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan gaji yang sesuai, mengakui prestasi, dan kesempatan promosi. Perusahaan juga perlu memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Meski kecerdasan emosional berpengaruh signifikan, pelatihan untuk meningkatkan hubungan antar karyawan dan manajemen stres tetap utama agar karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan.

2. Saran untuk penelitian di masa depan.

Penelitian di masa depan disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasi, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan keseimbangan kerja-kehidupan