

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan kemampuan kerja sebagai variabel moderating, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada kantor Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan
4. Variabel kemampuan kerja (M) mampu memoderasi hubungan beban kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi
5. Variabel kemampuan kerja (M) mampu memoderasi hubungan lingkungan (X_2) terhadap komitmen organisasi

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Organisasi disarankan untuk mengelola beban kerja karyawan secara lebih proporsional dan realistis. Penjadwalan tugas yang jelas, pembagian kerja yang adil, serta pengendalian beban kerja yang berlebihan perlu diperhatikan agar tidak berdampak negatif terhadap komitmen karyawan.
2. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis. Faktor seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan komitmen organisasi.
3. Pelatihan dan pengembangan karyawan harus menjadi bagian dari strategi organisasi. Dengan meningkatnya kemampuan kerja, karyawan akan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga pengaruh negatif beban kerja terhadap komitmen dapat diminimalkan.
4. Bagi Pasca Sarjana Universitas Labuhanbatu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai referensi mahasiswa pasca sarjana.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, guna memperluas

wawasan dan pemahaman tentang faktor-faktor penentu loyalitas karyawan.