

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat.

Dalam rangka menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), perusahaan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia. Kehadiran MEA mengharuskan perusahaan tidak hanya mampu bersaing di pasar luar negeri tetapi juga harus mampu bersaing didalam negeri dengan mengandalkan potensi unggulan yang mereka miliki. Persaingan yang akan dihadapi bukan hanya barang dan jasa, tetapi juga sumber daya manusia dituntut untuk meningkatkan keahliannya agar tidak terdesak dengan SDM dari luar (**m.bisnis.com**)

Setiap perusahaan apapun bentuk bisnisnya, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak, serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Susanto (2016:109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. fakta membuktikan bahwa perusahaan dan organisasi yang berkinerja unggul selalu menempatkan budaya organisasi sebagai salah satu aspek terpenting, dan senantiasa memikirkan cara memanfaatkan kekuatan ini untuk mendukung strategi mereka yang agresif (**Pratama, 2015**).

Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (**Robbins dan Judge, 2016:256**). Pada hakikatnya semua organisasi

memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan.

Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, maka semakin kuat budaya tersebut. Suatu budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari perilaku yang tinggi.

Salah satu hasil spesifik dari budaya yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Budaya yang kuat menunjukkan kesepakatan yang tinggi antar anggota mengenai apa yang diyakini organisasi. Keharmonisan tujuan semacam ini membangun kekompakan, loyalitas, dan komitmen organisasi. Sifat-sifat ini, pada gilirannya memperkecil kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (**Robbins & Judge, 2016:259**).

Studi yang dikemukakan oleh **Hakim (2015)** yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Logahan & Aeseria (2015)** menemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi serta penelitian dari **Darsana (2015)** menemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja, Menurut **Bernardin (2017:260)** kinerja dapat dikatakan baik apabila karyawan mempunyai

komitmen. Komitmen organisasi adalah sikap kerja yang secara langsung berkaitan dengan partisipasi karyawan dan niat untuk tetap tinggal dengan organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (**Sopiah, 2018:156**).

Menurut **Sedarmayanti (2017:260)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan adalah kunci sukses majunya sebuah perusahaan. Kinerja karyawan sebagai etalase dalam menjalankan fungsinya di perusahaan. Kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam perusahaan biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam perusahaan bersangkutan. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi bila perusahaan dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan. Menurut **Luthans (2015:165)**, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja juga memiliki kaitan dengan Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini berarti Suatu bentuk komitmen organisasi yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan

hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan (**Steers & Porter dalam Sopiah 2018:156**).

Dari hasil penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat hasil yang berbeda. **Kosasih & Sutanto (2015)** dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakintinggi komitmen maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Namun, hal yang berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh **Logahan & Aeseria (2016)** yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

SDM akan nampak keberhasilannya jika mendapatkan komitmen organisasi. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan

percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, ketertiban dan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (**Hakim, 2015**). Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena tercapainya tujuan organisasi merupakan hasil kerja sama anggota organisasi yang bersifat kolektif (**Kurniawan, 2015**).

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. **Lodge dan Derek (2016)** menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan.

Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan

tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Hasil penelitian **Samad (2015)** menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan cukup positif. Hasil penelitian **Masrukhin & Waridin (2015)** menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Sebagaimana telah ditunjukkan dalam penelitian terdahulu, menurut **(Masrukhin dan Waridin, 2016)** variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan, sedangkan menurut penelitian **Yuwalliatin (2016)** variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan keunggulan kompetitif adalah budaya organisasi, motivasi dan komitmen. Menurut **(Koesmono, 2015)** budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

Budaya *Integritas* diwujudkan dengan karyawan yang senantiasa bekerja dengan jujur serta bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Keberhasilan penerapan budaya integritas ini diwujudkan dengan berkurangnya praktek suap yang ada di perusahaan **(Wihdan, 2015)**. Budaya *Respect* diwujudkan dengan memperhatikan lingkungan eksternal dan internal perusahaan seperti karyawan yang merespon saran dan kritik dari pelanggan demi kemajuan perusahaan dan karyawan menganggap rekan kerja sebagai keluarga, membentuk komunikasi yang baik antara pimpinan seperti kepala bagian dari masing-masing

divisi sehingga karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja yang diwujudkan dengan bersedia mendengar dan menghargai pendapat orang lain.

Sedangkan budaya *Teamwork* diwujudkan dengan senantiasa bekerjasama apabila ada pekerjaan yang sekiranya tidak dapat diselesaikan secara individu, baik sesama rekan kerja maupun bekerjasama dengan pimpinan masing-masing divisi. Budaya Profesional dan *Excellent* diwujudkan dengan karyawan yang selalu belajar untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan serta karyawan yang berinovasi untuk kemajuan perusahaan bahkan setiap tahunnya diadakan Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) Award yang khusus memberikan penghargaan bagi karyawan yang telah melakukan inovasi bagi perusahaannya serta penghargaan karyawan teladan bagi karyawan yang telah memberikan kinerja yang baik bagi perusahaannya.

Salah Satu Kinerja karyawan dalam perusahaan ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja 2 Bulan Terakhir Sebagai Berikut:

Tabel 1.1

**Persentase Kehadiran Karyawan pada Kantor Adira Finance
Patimura Padang
pada Periode September – Oktober 2019**

Bulan	KETERANGAN		
	Tidak datang Karena Sakit %	Terlambat Tanpa Keterangan %	Terlambat ada Keterangan %
September	13 %	26%	23%
Oktober	10%	16%	21%

(Sumber: Adira Finance Patimura Padang)

Tabel 1.1 Menyatakan Pada bulan September 2019 karyawan yang tidak masuk karena sakit mencapai 13% sedangkan karyawan yang terlambat tanpa keterangan sebanyak 26% dan terlambat dengan keterangan mencapai 23%. Pada bulan Oktober 2019 karyawan yang tidak masuk karena sakit mencapai 10% sedangkan yang terlambat tanpa keterangan sebesar 16% dan yang terlambat dengan keterangan mencapai 21%. Tingkat kehadiran karyawan dari bulan September ke Oktober 2019 mengalami penurunan hal ini dapat dilihat dari karyawan yang terlambat tanpa keterangan mengalami penurunan yang signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa kesadaran karyawan dalam kehadiran dikantor sudah mengalami peningkatan.

Fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja Adira Finance Patimura Padang dapat dikatakan baik, dimana setiap bagian memiliki area tersendiri. Akan tetapi masih terdapat beberapa area yang dinilai kurang baik karena karyawan belum bekerja secara optimal. Hal ini disebabkan oleh Kurang di terapkan Budaya Organisasi dan motivasi pada Karyawan tersebut

Adira Finance Patimura Padang dalam meningkatkan kinerja karyawan selalu memberikan sarana terbaik terhadap karyawan untuk bekerja dalam

mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu motivasi yang menandakan bahwa perusahaan menghargai karyawan atas kinerjanya. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan terlihat dari kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan ditandai dengan tingginya output yang dihasilkan karyawan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di Adira Finance Patimura Padang. soal dalam penentuan insentif karyawan adalah masih didasarkan pada Motivasi, budaya Organisasi, dan komitmen organisasi, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari absensi karyawan adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuai insentif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Research Gap atau Penelitian mengenai suatu kesenjangan dari penelitian ini ditemukannya adanya perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi Komitmen Organisasi. Menurut Lund (2015) yang mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah budaya organisasi, menurut Koesmono (2015) variabel yang mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah motivasi dan budaya organisasi, sedangkan menurut Polia (2018) yang mempengaruhi insentif Karyawan adalah gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Yuwalliatin (2015) kinerja karyawan

dipengaruhi oleh komitmen, motivasi, dan budaya organisasi, menurut **Koesmono (2016)** kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Suatu budaya organisasi yang ideal bukanlah hal yang mudah untuk terwujud karena masing-masing karyawan memiliki karakteristik berbeda-beda. Persepsi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan mengenai budaya perusahaan yang dirasakan dan diharapkan (*perceived culture versus expected culture*) harus sama, agar terwujud keharmonisan dan keselarasan kerja. Bila nantinya ditemukan adanya perbedaan seperti ditemukannya kesenjangan atau *gap* antara persepsi karyawan dengan persepsi yang diharapkan pimpinan mengenai budaya yang dirasakan dan diharapkan, maka akan tercipta ketidakharmonisan kerja di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya hal seperti itu bukan menjadi hal yang tidak mungkin akan terjadi penurunan kinerja karyawan dimana nantinya akan menghambat pencapaian tujuan yang diterapkan perusahaan. Pemberian Motivasi dan Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya(**Budiyono, 2018**)

Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan sebelumnya maka peneliti ingin meneliti dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi di Kantor Adira Finance Patimura Padang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah penelitian diatas selanjutnya masalah diatas dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian (*Research Question*) seperti dibawah ini:

1. Masih rendahnya motivasi berdampak pada kinerja karyawan pada kantor Adira Finance Patimura Padang.
2. Terjadinya penurunan budaya organisasi pada kantor Adira Finance Patimura Padang disinyalir disebabkan oleh budaya organisasi yang belum berjalan dengan baik.
3. Kinerja karyawan masih terjadi penurunan pada kantor Adira Finance Patimura Padang disinyalir disebabkan oleh budaya organisasi yang belum berjalan dengan baik.
4. Masih rendahnya budaya organisasi pada kantor Adira Finance Patimura Padang disinyalir disebabkan oleh kurangnya tantangan pemimpin terhadap karyawan.
5. Masih rendahnya kemampuan karyawan dalam bekerja pada kantor Adira Finance Patimura Padang.
6. Rencana kerja yang belum terealisasi di dalam menentukan target perusahaan pada kantor Adira Finance Patimura Padang.
7. Masih rendahnya komitmen organisasi pada kantor Adira Finance Patimura Padang disinyalir disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum berjalan dengan baik.

8. Masih rendahnya kinerja karyawan pada kantor Adira Finance Patimura Padang disinyalir disebabkan oleh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang kurang baik.
9. Masih rendahnya motivasi pada kantor Adira Finance Patimura Padang disinyalir disebabkan oleh kurangnya tatanan pemimpin terhadap karyawan.
10. Masih terjadinya penurunan budaya organisasi pada kantor Adira Finance Patimura Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya permasalahan yang akan dibahas didalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah dengan variable babas adalah Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (Z), dan kinerja karyawan (Y). dan saya mengangkat dengan judul penelitian. “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi di Adira Finance Patimura Padang”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini :

1. Bagaimana pengaruh motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisai pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?

3. Bagaimana pengaruh motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?
6. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui adanya komitmen organisasi pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?
7. Bagaimana Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui adanya komitmen organisasi pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk pengembangan rancangan suatu sistem yang baru dengan tidak lepas dari penyempurnaan sistem yang lama dan mengarahkan ke sistem yang lebih baik. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?

2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Adira Patimura Finance Padang.?
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?
6. Menganalisis dan membuktikan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui adanya Kepuasan Kerja Karyawan pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?
7. Menganalisis dan membuktikan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui adanya Kepuasan Kerja Karyawan pada kantor Adira Finance Patimura Padang.?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan dan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Lembaga

Dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sumber daya manusia.

2. Bagi Penulis

- a. hasil penelitian ini merupakan informasi, teori, dan implementasi dari pengaruh.
- b. Motivasi dan Budaya Organisasi, terhadap kinerja karyawan Melalui Komitmen Organisasi.
- c. Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan penambahan pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini merupakan informasi yang berguna dalam upaya pemberdayaan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kompensasi yang efektif kepada seluruh elemen organisasi khususnya SDM untuk dapat sama-sama meresapi dan menerapkan asas-asas yang terkandung dalam motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk pencapaian kinerja maksimal.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang komitmen organisasi yang berkaitan dengan motivasi dan budaya organisasi dengan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Melalui Komitmen Organisasi

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai informasi tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin melanjutkan pengembangan penelitian ini dan sebagai sumbang pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada lingkungan dan masyarakat sekitar.