

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian tersebut meneliti tentang pengaruh gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang terdapat dalam penelitian tersebut adalah karyawan bagian Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura. Responden dalam penelitian tersebut berjumlah 41 responden dengan 16 orang laki-laki dan 25 orang perempuan.

Metode pengumpulan data pada penelitian tersebut dengan menyebarkan *google form* yang berisi pernyataan kepada bagian Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura. Alat uji dalam penelitian tersebut menggunakan SPSS 24 dan Warp PLS 7.0. Dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura karena besar

kecilnya gaji yang diberikan oleh perusahaan tersebut tidak akan berpengaruh terhadap kinerja individu tersebut.

2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura karena motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan kinerja individu yang tinggi.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura karena akses menuju ruangan lain yang sedikit sulit sehingga karyawan merasa lelah untuk menuju ruangan yang lainnya sehingga tidak akan berpengaruh terhadap kinerja individu tersebut.
4. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura karena karyawan tersebut tidak mendapatkan cara bekerjasama dengan baik sehingga tingkat komitmen organisasional pada perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja individu tersebut.

5.2 **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian tersebut, peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Peneliti mengalami kesulitan saat mengumpulkan data karena tidak semua karyawan Departemen *Finance* bersedia untuk mengisi kuesioner tersebut.

2. Peneliti membutuhkan waktu yang lama untuk mengumpulkan data tersebut karena lingkup penelitian ini adalah wilayah Madura.
3. Dalam penelitian tersebut hanya 41 karyawan yang mengisi kuesioner penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran dari penelitian tersebut diharapkan mempunyai manfaat untuk penelitian selanjutnya. Saran dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel independen berbeda yang berhubungan dengan kinerja individu, misalnya kepuasan kerja, budaya kerja, dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan lokasi penelitian yang berbeda sehingga bisa membuka fakta-fakta baru mengenai kinerja individu di lokasi yang berbeda.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperbanyak sampel karena jumlah sampel dalam penelitian ini sedikit.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12–17.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 54–62.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89.
- Helmawati, Ethika, & Hidayat, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Locus of Control terhadap Kinerja Individu pada UMKM di Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 15(2), 12–22.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

- Khushk, A. A. (2019). Impact of Locus of Control (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance- Study of Service Sector , Pakistan. *International Journal of Law and Peace Works*, 6(05), 01–06.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ndungu, D. N. (2017). The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 17(1), 43–68.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 34(1), 38–46.
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *21*, 48–55.
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53–65.
- Ping, H., Murmann, S. K., & Perdue. (2012). *Management Commitment and Employee Perceive Service Quality*. The Mediating Role.
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, T., & Sugijanto. (2021). Pengaruh Seleksi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Usaha Baru. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(2), 397–400.

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 4(3), 698–712.
- Suryawan, I. K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual dengan Insentif sebagai Variabel Pemoderasi pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(2), 871–897.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutton, R. S., & Barto, A. G. (2018). *Reinforcement Learning*. London: The MIT Press.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 870–897.