

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan temuan yang diperoleh penelitian dan pengujian yang dilakukan dengan menerapkan metode analisis SmartPLS terhadap pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Non-ASN Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya, maka Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Meskipun responden cenderung memiliki persepsi positif terhadap beban kerja yang mereka hadapi, hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu dan bekerja secara efisien sesuai dengan aturan yang ditetapkan organisasi, namun hal ini belum tentu mendorong mereka untuk memiliki keterikatan emosional atau loyalitas yang lebih dalam terhadap organisasi.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan komitmen organisasional. Semakin tinggi motivasi maka semakin kuat komitmen organisasionalnya. Sebagian besar pegawai mendapatkan pengakuan yang layak ketika berhasil mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, pencapaian target, serta rasa memiliki terhadap organisasi, mendorong pegawai untuk menunjukkan loyalitas dan kontribusi yang tinggi terhadap organisasi.

Maka semakin besar mendapatkan pengakuan yang layak ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik maka komitmen organisasionalnya juga akan kian meningkat.

## 5.2 Saran

Merujuk pada temuan penelitian ini, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan untuk Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya tetap melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja yang diberikan kepada pegawai non-ASN, memastikan agar distribusi tugas tetap proposional dan realistis dengan kapasitas pegawai. Dengan pegawai yang merasa mampu dalam membuat rencana kerja yang jelas untuk mencapai target yang diberikan. Maka, dinas juga perlu membuat acuan perencanaan kerja dan penetapan target yang realistis dan jelas untuk mendukung kinerja pegawai dan kelancaran operasional organisasi secara keseluruhan.
2. Manajemen Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya disarankan untuk mendukung peningkatan motivasi pegawai. Dengan pegawai merasa mendapatkan pengakuan yang layak ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik, maka mengacu pada hasil tersebut, salah satu langkah yang bisa diambil adalah organisasi perlu menerapkan sistem apresiasi yang terstruktur dan konsisten. Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya dapat mengembangkan mekanisme pemberian penghargaan, baik dalam bentuk non-materi seperti sertifikat penghargaan, pengumuman resmi dalam forum dinas, maupun insentif tambahan yang sesuai dengan kebijakan kepegawaian. Selain itu, atasan

langsung juga diharapkan memberikan umpan balik positif secara langsung kepada pegawai yang menunjukkan kinerja unggul. Langkah ini akan memperkuat rasa dihargai, meningkatkan motivasi kerja, dan membentuk budaya kerja yang positif di lingkungan organisasi.

3. Perlu dilaksanakan studi lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain di luar beban kerja dan motivasi. Meskipun kedua variabel tersebut telah memberikan gambaran yang cukup kuat terhadap komitmen organisasional, masih terdapat faktor-faktor lain yang kemungkinan turut memengaruhi sikap dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, iklim kerja, serta sistem penghargaan dan pengembangan karier. Penelitian mendatang dapat mengkaji sejauh mana faktor-faktor tersebut turut berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai, khususnya non-ASN. Dengan memperluas cakupan variabel, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif untuk pengambilan kebijakan manajemen SDM di lingkungan Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya.