

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data menggunakan SPSS 20, serta pembahasan yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Kepuasan dan Keamanan Lingkungan Terhadap Komitmen Pengurus Panti Asuhan di Kota Padang", maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Melalui pengujian statistik, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = -1,112 + 0,535X_1 + 0,514X_2$. Nilai konstanta sebesar -1,112 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan (X_1) dan Keamanan Lingkungan (X_2) bernilai nol, maka tingkat Komitmen Pengurus (Y) diprediksi sebesar -1,112. Nilai koefisien regresi untuk Kepuasan ($b_1 = 0,535$) dan Keamanan Lingkungan ($b_2 = 0,514$) sama-sama bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki arah hubungan searah (positif) terhadap peningkatan komitmen pengurus.

2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Pengurus Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kepuasan (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,588 < 2,052$ dengan nilai signifikansi $0,124 > 0,05$. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, secara parsial variabel Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pengurus Panti Asuhan di Kota Padang. Hal ini membuktikan bahwa jika diuji

secara individual di luar faktor keamanan, tingkat kepuasan yang dirasakan pengurus belum mampu menjadi faktor penentu utama yang kuat untuk mengubah komitmen mereka secara signifikan.

3. Pengaruh Keamanan Lingkungan Terhadap Komitmen Pengurus Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Keamanan Lingkungan (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,619 < 2,052$ dengan nilai signifikansi $0,117 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa secara parsial Keamanan Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pengurus Panti Asuhan di Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan yang aman secara fisik dan psikologis belum memberikan kontribusi yang dominan secara mandiri dalam membentuk loyalitas pengurus.

4. Pengaruh Kepuasan dan Keamanan Lingkungan Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F, nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $45,476 > 3,35$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan (X_1) dan Keamanan Lingkungan (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Pengurus Panti Asuhan di Kota Padang (Y).

5. Analisis Koefisien Korelasi Ganda dan Determinasi (R^2)

Hubungan gabungan antara variabel Kepuasan dan Keamanan Lingkungan terhadap Komitmen Pengurus memiliki nilai korelasi (R^2) sebesar 0,878 atau berada pada kategori Sangat Kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,771. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan dan Keamanan Lingkungan secara simultan mampu menjelaskan variasi perubahan Komitmen Pengurus sebesar 77,1%, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dari hasil penelitian di atas, peneliti merumuskan beberapa saran praktis dan akademis sebagai berikut:

1. Pada variabel kepuasan dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pengurus. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan yang dirasakan pengurus selama ini masih perlu dievaluasi dan ditingkatkan. Baik dari segi kesesuaian beban kerja, penghargaan, maupun kenyamanan dalam menjalankan tugas pengabdian. Kepuasan juga dapat mempertimbangkan aspek non materil seperti kepuasan batin dan keikhlasan agar mampu meningkatkan komitmen pengurus secara lebih efektif.
2. Sementara itu, variabel keamanan lingkungan dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pengurus. Hal ini mengindikasikan bahwa strategi keamanan lingkungan yang ada masih

perlu dievaluasi dan ditingkatkan. Karena keamanan tidak cukup hanya diukur dari kelengkapan sarana fisik, tetapi juga harus mencakup rasa aman psikologis, kejelasan peran, dan dukungan sosial antar pengurus di lingkungan panti asuhan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan nilai R Square sebesar 77,1%, masih terdapat celah sebesar 22,9% variasi komitmen pengurus yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengembangkan tema sejenis, disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel independen lain yang diduga kuat memiliki pengaruh parsial yang lebih signifikan terhadap komitmen organisasi sosial, seperti motivasi intrinsik keagamaan, gaya kepemimpinan transformasional, efikasi diri, atau budaya organisasi di lingkungan lembaga sosial panti asuhan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim.

Quran NU Online. (*Surah At-Taubah Ayat 105: Arab, Latin, Terjemahan Dan Tafsir Lengkap*, 2024)

Quran NU Online. (*Surah Al-Hajj Ayat 33: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap*, 2024)

Abdi, W. T. (2024). *Komitmen Kerja (Analisis Kopetensi Pribadi, Stabilitas Emosi dan Motivasi Intrinsik)*. UMSU Press.

Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV. Jakad.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Bariah, S., Setyaningrum, V., Fithriyyah, Y. N., Windiany, E., Haluti, F., Kusumastuti, S. Y., Pranata, A., Prisuna, B. F., Saktisyahputra, Budianto, A., & Laksono, R. D. (2024). *Buku Ajar Konsep Dasar Penelitian* (Y. Agusdi (Ed.); Cetakan Pe). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Fitriyah chotijatul, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*.

Hasibuan, H. Z. (2022). *Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Unit Kerja Rekam Medis*. CV. Budi Utama.

Irawan, Y. G. (2025). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Teori dan Penerapannya)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Irzal. (2016). *Dasar - Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Kencana.

Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. UMSU Press.

Karim, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Intelektual Manifes Media.

Kusumastuti, Y. (2025). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Lubis, J. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. CV. Widya Puspita.

Ningsih, F. J. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Anak Panti Asuhan Yayasan Insan Indonesia Bersatu (YASIBU)*.

<http://etheses.uin-malang.ac.id/54753/1/19410114.pdf>

Nuryadi. (2017). *Dasar - Dasar Statistik Penelitian*. SIBUKU MEDIA.

Ranupandojo, H. (2002). *Manajemen Personalia*. BPFE.

Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Kencana.

Riyanto, S. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif (Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen)* (Cetakan Pe). CV BUDI UTAMA.
https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Riset_Penelitian_Kuantitatif_Pene/kZVpEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=koefisien+determinan+r2&pg=PA141&printsec=frontcover

Riyanto, S., Sriekeaningsih, A., & Rumaratu, F. R. K. (2026). *Statistik Cerdas: Menguasai SPSS 31 & AI*. CV BUDI UTAMA.
https://books.google.co.id/books?id=6gzhEQAAQBAJ&pg=PA109&dq=asumsi+klasik&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&ovdme=1&sa=X&ved=2ahUKEwit0_nQ8eGWAXUf8TgGHWSfC5EQ6AF6BAGQEAM

Rohman, F. (2023). *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor dan Trait Kepribadian, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja)*. CV. Manhaji.

Sagala, S., Mesiono, & Ananda, R. (2024). *Komitmen Organisasi (Model Kausal Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif Manajemen dan Kepuasan Kerja)*. UMSU Press.
https://books.google.co.id/books?id=pLn4EAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA20&dq=jenis+jenis+komitmen+kerja&hl=id&source=gb_mobile_entity&redir_esc=y#v=onepage&q=jenis jenis komitmen kerja&f=false

Salim, N. (2025). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Azzia Karya Bersama.

Sari Nila, V. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang. *EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7.

Setiono, B. A. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*. Zifatama Jawa.

Silvester, R. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru*.

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA, cv.
- Surah Al-Hajj Ayat 33: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap. (2024). Quran NU Online. <https://quran.nu.or.id/>
- Surah At-Taubah Ayat 105: Arab, Latin, Terjemahan dan Tafsir Lengkap. (2024). Quran NU Online. <https://quran.nu.or.id/>
- Surajiyo. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Pengertian, Teori dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. CV. Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wardani Puspita, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Pengembangan Humaniora*, 11, 42.
- Yusuf, R. M. (2017). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.

