

## V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. Kesimpulan

1. Persepsi individu tentang *glass ceiling* berpengaruh negatif terhadap motivasi karyawan wanita PT Micro Madani Institute. Semakin tinggi hambatan yang berupa *glass ceiling* di persepsi karyawan wanita akan menurunkan tingkat motivasi karyawan wanita PT. Micro Madani Institute.
2. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan wanita PT Micro Madani Institute. Semakin baik dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan wanita akan meningkatkan tingkat motivasi karyawan wanita PT. Micro Madani Institute.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan wanita PT Micro Madani Institute. Semakin baik motivasi yang ada dalam benak karyawan wanita akan meningkatkan tingkat komitmen organisasional karyawan wanita PT. Micro Madani Institute.
4. Persepsi individu tentang *glass ceiling* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan wanita PT Micro Madani Institute. Semakin tinggi hambatan yang dirasakan berupa *glass ceiling* di persepsi oleh karyawan wanita akan menurunkan tingkat komitmen organisasional karyawan wanita PT. Micro Madani Institute.

5. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan wanita PT Micro Madani Institute. Semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan karyawan wanita akan meningkatkan tingkat komitmen organisasional karyawan wanita PT. Micro Madani Institute.
6. Motivasi memediasi pengaruh persepsi individu tentang *glass ceiling* terhadap komitmen organisasional karyawan wanita PT Micro Madani Institute. Terdapat hubungan tidak langsung yang mengindikasikan dimana setiap pekerja yang tertantang dan tertarik terhadap pekerjaannya akan terus termotivasi mengembangkan potensinya pada pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam organisasi.
7. Motivasi memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasional karyawan wanita PT Micro Madani Institute. Terdapat hubungan tidak langsung yang mengindikasikan bahwa perhatian emosional dimana individu merasa orang-orang disekitarnya memberikan perhatian pribadi pada dirinya akan membuat karyawan wanita termotivasi dan memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi.

## **B. Implikasi Penelitian**

Dari hasil penelitian diatas, ada beberapa implikasi untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut :

1. Persepsi individu tentang *glass ceiling* akan menurun dengan cara melakukan pendekatan terhadap karyawan wanita itu sendiri, dapat dilakukan dengan cara pemberian pemahaman bahwa wanita juga mampu mengisi posisi senior sebagaimana pria. Selain itu adanya motivasi kerja untuk para karyawan wanita dari pihak perusahaan melalui berbagai kebijakan perusahaan misalnya dengan terbukanya perusahaan terhadap opini-opini yang diberikan karyawan wanita melalui forum rapat, dan perusahaan mengelola karyawannya dengan terbuka memberikan bantuan terkait dengan permasalahan karyawannya yang tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu akan membentuk persepsi individu tentang *glass ceiling* berubah menjadi lebih baik di benak karyawan PT. Micro Madani Institute yang selanjutnya akan meningkatkan motivasi karyawan.
2. Dukungan sosial dapat dilakukan berdasarkan jawaban responden yaitu dengan rekan kerja yang saling mendukung, dapat diajak bekerja sama serta dapat bertukar informasi yang dibutuhkan dan juga pimpinan yang memberikan apresiasi atau penghargaan atas kinerja yang baik dari karyawan wanita, akan memotivasi karyawan untuk selalu memberikan hasil kinerja yang terbaik untuk organisasi PT. Micro Madani Institute.
3. Motivasi kerja dari perusahaan bagi karyawan wanita dapat menjadi faktor penting untuk menurunkan persepsi individu tentang *glass ceiling* karena diskriminasi gender menurunkan kepuasan dan

komitmen kerja. Diskriminasi gender dan tingkat stres sangat terkait secara positif. Apabila terdapat diskriminasi gender maka wanita cenderung melakukan pekerjaannya dibawah stres. Hal ini dapat mempengaruhi persepsi individu pekerja wanita yang berakibat pada menurunnya komitmen organisasional pekerja wanita. Karyawan yang mengalami perilaku diskriminasi akan mengajukan keluhan terhadap organisasi. Perlu adanya program untuk mengekang perkembangan diskriminasi dan meningkatkan komitmen organisasional, sehingga karyawan menikmati kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasional di PT Micro Madani Institute.

4. Motivasi kerja dan dukungan sosial secara bersamaan dapat meningkatkan komitmen organisasional PT Micro Madani Institute. Adanya peranan seorang pemimpin yang memberikan motivasi kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Dalam manajemen, kepemimpinan merupakan penggerak yang penting bagi sumber-sumber dalam suatu organisasi. Usaha lainnya yang dapat dilakukan untuk menciptakan komitmen karyawan dengan memanfaatkan faktor lingkungan dengan rekan ditempat kerja yang membentuk dukungan sosial. Dengan dukungan sosial dalam organisasi akan membangkitkan semangat karyawan untuk terus termotivasi, berkomitmen dan bertanggung jawab penuh kepada pekerjaannya di dalam organisasi.

5. Perusahaan dapat menurunkan persepsi individu mengenai *glass ceiling* menjadi persepsi yang mengarah ke kebaikan bagi seluruh karyawan terutama wanita dengan memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada karyawan wanita untuk mengembangkan dirinya melalui program-program pelatihan karyawan dan pemberian gaji serta penghargaan atas kinerja yang baik dari karyawan wanita untuk memotivasi karyawan terus bekerja dalam organisasi dan mempertahankan keanggotannya.

### **C. Keterbatasan dan Saran penelitian**

1. Penelitian ini menguji pengaruh persepsi individu tentang *glass ceiling*, dukungan sosial, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional, namun kebijakan dan program yang dijalankan perusahaan masih perlu dikaji terutama kepada karyawan wanita dan berdampak pada persepsi individu tentang *glass ceiling* yang tidak mampu dieksplorasi lebih mengingat penelitian ini berbasis survei dan hanya menggunakan kuisioner instrumen pertanyaan tertutup. Penelitian mendatang perlu mengeksplorasi komponen atau program persepsi individu tentang *glass ceiling*, dukungan sosial, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dengan menggunakan metode kualitatif.
2. Pada penelitian ini hanya meneliti salah satu BUMN di Jakarta. Untuk penelitian selanjutnya dapat mencoba untuk meneliti pada perusahaan-perusahaan sejenis yang memiliki lingkup lebih besar atau perusahaan

pada bidang usaha lain yang mungkin dapat membuktikan hasil yang berbeda.

3. Persepsi individu tentang *glass ceiling*, dukungan sosial, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional sangat multidimensi. Penelitian mendatang perlu menentukan komponen yang sangat spesifik dikaitkan dengan konteks penelitian.
4. Penelitian ini terbatas pada variabel persepsi individu tentang *glass ceiling*, dukungan sosial, motivasi kerja, dan komitmen organisasional. Pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel independen yang diharapkan mampu mengembangkan konseptual dan permodelan pada objek-objek kajian penelitian yang lebih luas tentang komitmen organisasional, seperti *perceived organizational support*, kepuasan kerja, keterikatan karyawan, atau variabel lain yang relevan.