

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan ukuran tingkat komitmen organisasi yang telah dipaparkan pada analisis deskriptif dapat diketahui bahwa komitmen organisasi di CV. Satria Jaya ukuran indikator tertinggi berada pada indikator afektif sedangkan persentase yang terendah berada pada indikator komitmen berkelanjutan. Dan secara keseluruhan analisis deskriptif komitmen organisasi dikategorikan baik,, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap perusahaan mampu untuk memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan walaupun tidak sepenuhnya karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi.
2. Berdasarkan ukuran tingkat kepuasan gaji yang telah dipaparkan pada analisis deskriptif dapat diketahui bahwa kepuasan gaji di CV. Satria Jaya ukuran indikator tertinggi berada pada indikator Struktur dan administrasi penggajian sedangkan persentase yang terendah berada pada indikator Tingkatan gaji. Dan secara keseluruhan analisis deskriptif kepuasan gaji dikategorikan baik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menganggap perusahaan mampu untuk memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan walaupun tidak sepenuhnya karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi. Selain itu karyawan sudah merasa bangga bekerja

dalam perusahaan tempat mereka bekerja sehingga menganggap bahwa kemajuan perusahaan adalah hal terpenting bagi mereka.

3. Berdasarkan ukuran tingkat keinginan berpindah yang telah dipaparkan pada analisis deskriptif dapat diketahui bahwa keinginan berpindah di CV. Satria Jaya ukuran indikator tertinggi berada pada indikator pencarian alternative sedangkan persentase yang terendah berada pada indikator berfikiran untuk keluar. Dan secara keseluruhan analisis deskriptif keinginan berpindah dikategorikan baik, hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih berfikiran untuk keluar karena merasa tingkatan gaji yang diberikan oleh perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan karyawan tersebut selalu mencari alternatif perusahaan lain yang lebih mampu memenuhi benefit yang diberikan kepada karyawan.
4. Berdasarkan pengujian korelasi parsial menggunakan beta *zero order* dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara variabel komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah adalah sebesar 34,41%. Dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.
5. Berdasarkan pengujian korelasi parsial menggunakan beta *zero order* dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi antara variabel kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah adalah sebesar 35,18%. Dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji terhadap keinginan

berpindah berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.

6. Berdasarkan dari hasil olah data koefisien determinasi simultan antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah diketahui nilai R Square sebesar 0,696 yang artinya secara simultan pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah mempunyai nilai korelasi sebesar 69,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Dalam pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan gaji terhadap keinginan berpindah berpengaruh signifikan.

5.2 Saran

1. Komitmen Organisasi pada CV. Satria Jaya dalam kategori baik. Namun walaupun dikatakan baik tetapi masih ada permasalahan dalam komitmen berkelanjutan. Oleh karena itu disarankan perusahaan dapat lebih menggali faktor faktor yang mendukung terbentuknya komitmen organisasi dengan cara memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi sehingga karyawan mendapatkan prestasi di perusahaan, sehingga karyawan mempunyai keinginan untuk memajukan perusahaan, yang secara tidak langsung dengan semakin majunya perusahaan akan berdampak baik juga kepada karyawannya.
2. Kepuasan gaji pada CV. Satria Jaya dalam kategori baik. Namun walaupun dikatakan baik tetapi masih ada permasalahan dalam tingkatan gaji. Oleh

karena itu disarankan perusahaan perlu mempertimbangkan lagi tingkatan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan resiko dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut dan agar kebutuhan karyawan juga terpenuhi. Walaupun perusahaan telah memberikan gaji dan memenuhi kebutuhan karyawan tetapi ada kebutuhan lainnya yang belum terpenuhi, dan perusahaan belum mampu memberikan kenaikan gaji, maka disarankan juga perusahaan memberikikan insentif dan kompensasi kepada karyawan.

3. Keinginan berpindah pada CV. Satria Jaya dalam kategori baik. Namun walaupun dikatakan baik tetapi masih ada permasalahan dalam berfikiran untuk keluar. Hal ini disebabkan karena kurangnya perusahaan dalam memberikan benefit kepada karyawan sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan lebih mampu memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan resiko dari pekerjaan, dan memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi dan karyawan termotivasi untuk memajukan perusahaan. Sehingga karyawan tidak berfikiran untuk keluar dari perusahaan dan niat untuk keluar dari perusahaan dan tingkat keinginan berpindah di CV. Satria Jaya kedepannya akan jauh lebih baik lagi