

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden tentang kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan niat keluar pada karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung berada dalam kategori cukup baik yang menunjukkan bahwa masih ada permasalahan dilapangan yang terjadi sesuai dengan permasalahannya masing-masing.
2. Secara parsial kondisi kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar. Presentase tertinggi terdapat pada indikator hubungan dengan atasan sedangkan presentase terendah terdapat pada indikator promosi. Berdasarkan fakta dilapangan Promosi diberikan kepada karyawan berdasarkan senioritas, sementara karyawan yang tergolong dalam usia muda susah untuk mendapatkan promosi jabatan sehingga menyebabkan karyawan tidak puas dengan promosi yang dilakukan oleh perusahaan.
3. Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. Presentase tertinggi terdapat pada indikator partisipasi kerja sedangkan presentase terendah terdapat pada indikator kerjasama. Berdasarkan fakta dilapangan masih adanya permasalahan dalam komunikasi antar karyawan sehingga

menyebabkan kerjasama yang kurang baik sehingga menyebabkan keterlibatan kerja karyawan juga kurang baik.

4. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap niat keluar. Presentase tertinggi terdapat pada indikator komitmen normatif dan presentase terendah terdapat pada indikator komitmen berkelanjutan. Berdasarkan fakta dilapangan karyawan masih ragu untuk melanjutkan karir di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
5. Secara simultan kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat keluar pada Karyawan di PT Taspen (Persero) KCU Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran – saran yang dapat berguna mengenai penerapan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi pengaruhnya terhadap niat keluar karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

1. Kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan niat keluar karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus oleh pihak manajemen PT. Taspen. Masih adanya permasalahan yang menjadikan karyawan mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut perlu dibenahi. Kemudian perlu dicari sebab – sebab yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Kepuasan kerja karyawan di PT.Taspen perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut promosi yang diberikan oleh perusahaan yang belum berjalan dengan baik. Perusahaan hendaknya memberikan promosi kepada karyawan yang lebih layak untuk mendapatkan kesempatan promosi sehingga meminimalisir intensitas niat keluar karyawan.
3. Keterlibatan kerja pada karyawan PT. Taspen KCU Bandung sudah berjalan cukup baik. Namun adapun hal yang disarankan oleh penulis adalah dengan lebih melibatkan karyawan yang berada di dalam perusahaan untuk selalu mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan karena dengan hal ini dapat meningkatkan kerjasama antar karyawan yang ada didalam perusahaan.
4. Komitmen organisasi pada karyawan PT. Taspen KCU Bandung menunjukkan bahwa karyawan cenderung hanya bertahan menjadi anggota perusahaan karena merupakan suatu keharusan atau kewajiban. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi para karyawan dengan menerapkan "*The Commitment Of Wheel*". Pendekatan yang dapat digunakan adalah dengan mengutamakan nilai – nilai kemanusiaan, melakukan komunikasi dua arah, menyatukan kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan, memberikan jaminan keamanan dan imbalan yang jelas agar kesejahteraan karyawan dapat terjamin, serta dapat meyakinkan individu memiliki kesempatan sama dalam mengaktualisasikan kemampuannya.

5. Dari hasil analisis secara simultan, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan lagi karakteristik karyawan yang memiliki hubungan dengan variabel – variabel penelitian, dengan memberikan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut serta dapat memberikan kesenangan bagi karyawan dalam mengerjakannya, sehingga dapat meminimalkan karyawan tersebut dari keinginan pindah kerja yang tinggi.

