BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis mencoba menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan pada PT. Asia Paragon Bandung didasarkan kepada berbagai ukuran berada pada tingkat kriteria yang rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan PT. Asia Paragon Bandung masih jauh dari harapan, artinya masih banyak karyawan yang merasa tidak puas bekerja pada perusahaan tersebut. Dari sembilan ukuran kepuasan kerja karyawan hanya ada tiga yang masuk dalam klasifikasi cukup memuaskan karyawan yakni kesempatan promosi, insentif dan lingkungan kerja, sementara ukuran kepuasan kerja lainnya masih berada dalam klasifikasi rendah. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung yaitu rendah.
2. Berdasarkan analisis deskriptif mengenai ukuran tingkat komitmen organisasi karyawan di PT. Asia Paragon Bandung diketahui, pada umumnya berada dalam kategori cukup. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum berhasil membuat para karyawan untuk betah dan ingin tetap menjadi karyawan di perusahaan karena kategori komitmen organisasi pada karyawan PT. Asia Paragon Bandung dikategorikan cukup.

3. Berdasarkan tingkat keinginan berpindah berada pada tingkat persentase tinggi. Skor menunjukan pada dasarnya tingkat keinginan untuk berpindah di lingkungan perusahaan PT. Asia Paragon Bandung berada dalam kategori Tinggi. Dengan demikian maka dapat disimpulkan tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut menunjukan kemungkinan dari para karyawan, untuk meninggalkan perusahaan apabila terdapat tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain. Tingkat kepuasan dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat keinginan untuk keluar. Kondisi tersebut menunjukan peningkatkan kepuasan yang dirasakan, dan semakin tingginya tingkat komitmen akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Selain itu diketahui derajat kekuatan hubungan dari tingkat komitmen lebih tinggi untuk menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
4. Hubungan Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar 0,022 dan masuk dalam kategori rendah. Adanya hubungan yang positif menandakan adanya keterkaitan apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi ikut meningkat.
5. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Untuk berpindah adalah sebesar -0,433 dan masuk dalam kategori sedang. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawaan saat ini rendah, maka keinginan karyawan untuk berpindah adalah tinggi.

6. Hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk berpindah adalah sebesar -0,410 dan masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila komitmen karyawan terhadap perusahaan rendah, maka keinginan karyawan untuk berpindah adalah tinggi.
7. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah adalah sebesar 42,77%, sedangkan pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap keinginan untuk berpindah adalah sebesar = 40,47% Pengaruh tidak langsung Kepuasan kerja terhadap Keinginan Berpindah melalui Komitmen Organisasi adalah sebesar = 0,376%,

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan saran bagi PT. Asia Paragon Bandung, saran tersebut diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Asia Paragon Bandung. Adapun saran yang ingin penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung pada mengindikasikan rendah. Dilihat dari hasil responden dalam ukuran kesukaan terhadap pekerjaan, menguasai pekerjaan, Supervisi, perhatian organisasi, gaji yang mengindikasikan rendah serta ukuran promosi dan insentif yang cukup. Maka sebab itu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan kepuasan karyawan dengan melakukan promosi jabatan kepada karyawan teladan agar

karyawan terus termotivasi, memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, memberikan uang lembur kepada karyawan yang melakukan lembur agar termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Memperhatikan lingkungan kerja dengan melengkapi sarana atau peralatan kerja untuk menunjang kerja karyawan, Memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai , dengan demikian maka kepuasan kerja akan meningkat apabila hal ini diaplikasikan dalam kegiatan kerja sehari-hari.

2. Komitmen Organisasi karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung dalam katagorisasi cukup. Maka sebab itu disarankan agar perusahaan dapat lebih menggali faktor – faktor yang mendukung terbentuknya komitmen organisasi seperti memperhatikan kepuasan kerja karyawan, kebijakan kompensasi yaitu memberikan uang lembur, jaminan kesehatan, bonus akhir tahun, pengembangan karier dengan adanya promosi jabatan kepada karyawan teladan, sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkomitmen tinggi.. Dengan hal tersebut diharapkan akan meningkatkan komitmen karyawan.
3. Tingkat keinginan keluar pada karyawan PT. Asia Paragon menunjukan kategori tinggi, maka sebaiknya perusahaan disarankan memperhatikan karyawan dari gaji yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, memberikan uang lembur, memperhatikan peralatan yang menunjang karyawan untuk bekerja, menjalin silaturahmi yang baik antara atasan dengan karyawan dengan mengadakan acara *familly gathering* untuk meningkatkan kebersamaan.

4. Dengan adanya kepuasan kerja yang timbul maka karyawan akan berkomitmen tinggi dan keinginan keluar sangat rendah sehingga karyawan sangat loyalitas dan mendukung tujuan perusahaan , maka untuk mencapai keberhasilan perusahaan harus menjaga aset terpenting yaitu Sumber Daya Manusia yang mendukung perusahaan.
5. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawaan saat ini rendah, maka keinginan berpindah adalah tinggi maka disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan masalah kepuasan kerja untuk mengurangi keinginan berpindah karyawan melalui promosi jabatan kepada karyawan teladan agar karyawan terus termotivasi, memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, memberikan uang lembur kepada karyawan yang melakukan lembur agar termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Memperhatikan lingkungan kerja dengan melengkapi sarana atau peralatan kerja untuk menunjang kerja karyawan. Arah hubungan negatif menunjukan bahwa komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan rendah maka keinginan berpindah karyawan tinggi maka disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan masalah faktor – faktor yang mendukung terbentuknya komitmen organisasi seperti memperhatikan kepuasan kerja karyawan, kebijakan kompensasi yaitu memberikan uang lembur, jaminan kesehatan, bonus akhir tahun, pengembangan karier dengan adanya promosi jabatan kepada karyawan teladan.