BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan ukuran tingkat komitmen karyawan yang telah di paparkan pada analisis deskriptif dapat diketahui bahwa komitmen karyawan di PT. Sunson Textile Manufacturer dikategorikan cukup rendah, hal ini menunjukan bahwa masih banyak karyawan yang belum memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Dan untuk ukuran tingkat beban kerja dikategorikan baik, hal ini dikarenakan sebagain besar karyawan menganggap bahwa beban kerja yang diberikan sudah merupakan tanggungjawab yang harus diselesaikan. Sedangkan untuk ukuran tingkat keinginan berpindah dikategorikan tinggi, hal ini menunjukan masih tingginya rasa keinginan berpindah karyawan karena kurangnya benefit yang diberikan oleh perusahaan dan perusahaan belum mampu sepenuhnya untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian korelasi parsial menggunakan beta *zero order* dapat di simpulkan bahwa nilai korelasi variabel antara komitmen karyawan terhadap keinginan berpindah adalah sebesar 2,91% akan tetapi secara pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.

3. Berdasarkan hasil pengujian korelasi parsial menggunakan beta zero order dapat di simpulkan bahwa nilai korelasi variabel antara beban kerja terhadap keinginan berpindah adalah sebesar 12,06% sedikit lebh besar dibanding variabel komitmen karyawan, akan tetapi secara pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.
4. Berdasarkan dari hasil olah data koefisien determinasi antara variabel komitmen karyawan dan beban kerja terhadap keinginan berpindah diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,149 yang artinya secara simultan pnegaruh komitmen karyawan dan beban kerja terhadap keinginan berpindah mempunyai nilai korelasi sebesar 14,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Akan tetapi setelah diuji melalui pengujian hipotesis diketahui bahwa secara simultan Komitmen Karyawan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah.

5.2 SARAN

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi karyawan pada PT. Sunson Textile Manufacturer dalam katagorisasi cukup rendah. Oleh karena itu seharusnya perusahaan dapat lebih menggali faktor faktor yang mendukung terbentuknya komitmen karyawan seperti memperhatikan keinginan yang diinginkan karyawan, memberikan kesempatan karyawan untuk mengeluarkan pendapat, adanya komunikasi 2 arah antara atasan dan bawahan, dilakukannya pengembangan karier dengan adanya promosi jabatan kepada karyawan teladan,

memperhatikan karyawan yang kurang bersemngat bekerja, memberikan motivasi yang tinggi dari atasan sehingga akan menghasilkan kenyaman karyawan dalam bekerja dan berkomitmen tinggi terhadap persusahaan. Dengan hal tersebut diharapkan akan meningkatkan komitmen karyawan pada PT. Sunson Textile Manufacturer.

2. Beban Kerja pada PT. Sunson Textile Manufacturer dalam katagorisasi baik. Akan tetapi tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan masih terlalu tinggi sehingga karyawan merasa keteteran dalam menyelesaikan tugasnya untuk itu seharusnya perusahaan lebih meningkatkan waktu istirahat bagi karyawan sehingga hasil yang diperoleh akan maksimal sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Selebihnya karena sudah tergolong kategorisasi tinggal mempertahankannya agar kedepannya jauh lebih baik daripda sebelumnya.
3. Keinginan Berpindah pada PT. Sunson Textile Manufacturer dalam katagorisasi cukup. Terutama pada indikator karyawan yang berfikir untuk keluar dan mencari alternatif perusahaan lain, hal ini disebabkan karena kurangnya perusahaan dalam memberikan pelayanan yang baik dan kurangnya memnuhi kebutuhan yang diinginkan karyawan sehingga peneliti menyarankna agar perusahaan lebih mampu memberikan pelayanan yang terbaik mulai dari sarana prasana, gaji yang sesuai dengan tugas yang telah diselesaikan, sikap pemimpinan yang mau ikut terjun memantau karyawan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi, memberikan tunjangan yang seharusnya

diberikan, sesekali melakukan *refreshing* dengan diadakannya *family gathering*, melakukan evaluasi pda jangka waktu 3 bulan sekali. Hal tersebut dimaksutkan agar karyawan lebih merasa nayaman berada diperusahaan sehingga tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih sehingga tingkat keinginan berpindah di PT. Sunson Textile Manufacturer kedepannya akan jauh lebih baik.