

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti mendapat beberapa kesimpulan yaitu :

5.1.2 Adanya Pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku withdrawal di TVR Parlemen sebesar 14%. Sedangkan Hubungan paling besar pengaruhnya dari variabel Kepuasan Kerja terhadap withdrawal adalah pada Gaji khususnya pernyataan X1.3 tentang tunjangan, ketika pernyataan yang ditunjukkan pada tunjangan, “tunjangan sudah sesuai ” dari data diatas ditunjukkan T Statistic hingga 31.123 dan Nilai 0.835 pada sampel, hal ini menunjukkan ketidakpuasan yang tinggi dan berpengaruh sangat signifikan terhadap Withdrawal. Sedangkan urutan kedua ketidakpuasan terhadap rekan kerja yang ditunjukkan ada pada X1.6 yaitu pernyataan “Rekan kerja mendengar keluh kesah”. Dengan T statistic mencapai 25.219 dan Nilai hingga 0.811.

5.1.2 Adanya Pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan perilaku withdrawal di TVR Parlemen sebesar 9%. Sedangkan Hubungan paling besar pengaruhnya dari variabel Beban Kerja terhadap Withdrawal adalah pada Kondisi Pekerjaan khususnya pernyataan X2.16 tentang kondisi kerja ketika pernyataan yang ditunjukkan pada sarana dan prasarana, “Sarana dan Prasarana sudah baik ” dari data diatas ditunjukkan T Statistic hingga 31.828 dan Nilai 0.863 pada sampel, hal ini menunjukkan Beban Kerja yang tinggi dan berpengaruh sangat signifikan terhadap Withdrawal. Sedangkan urutan kedua Beban Kerja masih pada kondisi kerja yang ditunjukkan ada pada X2.10 yaitu pernyataan “Pekerjaan saya memiliki kemampuan khusus sesuai dengan keahlian saya”. Dengan T statistic mencapai 25.215 dan Nilai hingga 0.826.

5.1.3 Adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku withdrawal di TVR Parlemen sebesar 1%. Sedangkan Hubungan paling besar pengaruhnya dari variabel Komitmen Organisasi terhadap withdrawal adalah pada Loyalitas khususnya pernyataan X3.10 tentang Loyalitas, ketika pernyataan yang ditunjukkan pada Loyalitas, “Saya akan terganggu jika keluar dari TVR Parlemen TVR Parlemen ” dari data diatas ditunjukkan T Statistic hingga 26.452 dan Nilai 0.855 pada sampel, hal ini menunjukkan kurangnya Komitmen yang berpengaruh sangat signifikan terhadap Withdrawal. Sedangkan urutan kedua komitmen organisasi terhadap withdrawal adalah keterlibatan karyawan yang ditunjukkan ada pada X3.14 yaitu pernyataan “Saya aktif dalam kegiatan TVR Parlemen”. Dengan T statistic mencapai 24.319 dan Nilai hingga 0.780. Kedua hal ini menjadi hal yang perlu diperhatikan.

5.1.4 Perilaku Witdrawal yang paling dominan di TVR Parlemen adalah seperti yang ditunjukkan tabel 4.8 Diatas adalah pada indicator missing dan Quitting. Pada urutan pertama adalah quitting atau akan pindah kerja seperti jawaban pada pernyataan Y1.22 yaitu “saya akan berhenti kerja jika ada pekerjaan lain” . Dari data diatas T statistic hingga 36.742 dengan skor nilai 875. Hal ini konsisten dengan Kurangnya komitmen yang ditunjukkan dengan minimnya loyalitas. Sedangkan urutan kedua Perilaku withdrawal adalah Missing , yaitu Y1.23 dengan pernyataan “saya hilang dari ruangan untuk menghindari tugas,” dari data diatas T. Statistik 36.555 dengan nilai 0.855 dan skor ini juga konsisten dengan yang kurangnya komitmen di TVR Parlemen. Secara teoritis kontruksi withdrawal di TVR Parlemen adalah kontruksi progresif, dimana withdrawal akan meningkat hingga pada perilaku Quitting.

Penelitian ini membuktikan semua hipotesis dan juga pengujian terhadap teori yang ada.

5.2 Saran saran

5.2.1 Untuk TVR Parlemen diharapkan kedepan memberikan kesejahteraan yang memadai terutama menyangkut pendapatan seperti THR dan Insentif lainnya. Karena sampai saat ini tidak ada pemberian THR, hal ini karena sistem kontrak yang diberlakukan. Sehingga ke depan perlu dipikirkan pemberian THR. Selain itu juga harus memperbaiki sarana dan prasarana kerja seperti kebutuhan alat, computer dan ruangan, meningat jumlah karyaewan yang bertambah sementara ruangan tidak lagi mencukupi. Sedangkan fakta integritas perlu dibuat sangsi dan menghilangkan budaya askriprif tapi mengembangkan budaya prestasi. Untuk itu ketika penerimaan karyawan hendaknya berdasarkan kemampuan bukan berdasarkan titipan sehingga tidak memenuhi standart pekerjaan.

5.3.2 Untuk Peneliti, penelitian withdrawal ini hendaknya bisa dikembangkan dalam ranah psikologis, bukan hanya ranah fisik semata, seperti kehadiran, keterlambatan dan menghilang di kantor. Tapi yang perlu diteliti sejauh ini adalah aspek motivasi psikologis, seperti daydreaming, cyberloving, socializing yang kedepan mungkin akan menjadi variabel yang menarik untuk di teliti lebih lanjut.

5.3.3 Penelitian withdrawal di Indonesia masih terpaku pada penelitian Kuantitatif. Peneliti belum menemukan penelitian kualitatif, penegembangan penelitian kualitatif untuk perilaku withdrawal patut dikembangkan kedepan mengingat mungkin adanya redefinisi baru yang bisa di ketemukan, mengingat sampai saat ini belum ditemukan istilah yang pas untuk withdrawal.