

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai PT. Pertamina (Persero) TBBM Tasikmalaya untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement terhadap komitmen organisasi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *Employee engagement* pada karyawan PT. Pertamina (Persero) TBBM Tasikmalaya cenderung tinggi berdasarkan hasil kuisioner dan penelitian di lapangan. Skor paling tinggi berada pada dimensi (*absorption*) absorsi dan skor paling rendah berada pada dimensi vigor. Hal ini dikarenakan skor *employee engagement* yang tinggi berada pada karyawan yang sudah melawati masa kerja lebih dari 1-5 tahun. Usia karyawan TKP yang mendekati pensiun dan masa kerja yang lebih lama menunjukkan konsentrasi, kebahagiaan, sulit meninggalkan pekerjaan, penghayatan karyawan yang menimbulkan absorsi karyawan yang tinggi Namun secara parsial *employee engagement* pada PT. Pertamina (Persero) TBBM Tasikmalaya masuk dalam kategori baik.
2. Gambaran komitmen organisasi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) TBBM Tasikmalaya berada pada kategori tinggi. Dimensi komitmen afektif dan berkelanjutan memberikan kontribusi yang tinggi dengan indikator tingkat loyalitas dan jaminan yang paling mendominasi. Namun, dimensi komitmen afektif dengan indikator tingkat loyalitas yang di ukur dengan tingkat loyalitas karyawan terhadap pekerjaan memiliki nilai terendah.
3. *Employee engagement* dan *Organizational Commitment* cenderung tinggi sehingga *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Pertamina (Persero) TBBM Tasikmalaya. Tetapi berdasarkan interpretasi nilai korelasi, nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,345 berada pada interval antara 0,200-0,399 atau berada pada tingkat hubungan rendah, Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Commitment dapat dikatakan rendah. Hal ini berarti, terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti : kompensasi finansial maupun non finansial, budaya organisasi, gaya kepemimpinan yang pada penelitian kali ini tidak di teliti oleh penulis..

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya PT. Pertamina (Persero) TBBM Tasikmalaya dalam mengambil kebijakan untuk menetapkan karyawan TKP menjadi karyawan tetap.

1. Dalam dimensi komitmen afektif dengan indikator tingkat loyalitas yang di ukur dengan tingkat loyalitas karyawan terhadap pekerjaan memiliki nilai terendah. Maka dari itu, PT. Pertamina (Persero) TBBM Tasikmalaya harus mendorong karyawannya untuk dapat meningkatkan loyalitas nya dengan memberikan program pemeliharaan karyawan dan memberikan program pemahaman lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga perusahaan akan merasakan loyalitas karyawan nya tinggi.
2. Dalam dimensi komitmen afektif juga perlu adanya pemeliharaan karyawan oleh perusahaan karena dengan ini pencapaian target produksi dapat terpenuhi dengan baik sesuai dengan permintaan client. Contohnya di indikator tantangan bekerja di PT. Pertamina (Persero) TBBM Tasikmalaya kebanyakan karyawan merasa berat dengan pekerjaannya, ini dikarenakan lebih banyak pekerjaan TKP dibandingkan dengan pekerjaan karyawan tetap. Artinya pelaksanaan tugas dalam hal penyelesaian pekerjaan dirasa harus mendapatkan perhatian khusus .hal ini guna terciptanya perusahaan yang baik.
3. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda seperti Gaya Kepemimpinan agar didapatkan hasil yang akurat dan beragam mengenai pengaruh variabel lain terhadap komitmen organisasi atau Organizational Commitment pada PT. Pertamina (Persero) TBBM Tasikmalaya.