

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada karyawan di PT. PIP VALCON Jakarta.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dan analisis tersebut antara kepuasan kerja ( Variabel X ) dengan loyalitas ( Variabel Y ) memiliki persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 40,54 + 0,510X$
3. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus Liliefors, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu  $L_{hitung} = 0,050$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,097$ . Ini berarti  $L_{hitung} < L_{tabel}$
4. Perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti ( signifikan ) karena  $F_{hitung} ( 49,72 ) > F_{tabel} ( 3,96 )$  dan juga linier karena  $F_{hitung} ( 1,04 ) < F_{tabel} ( 1,73 )$

5. Uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,604 yang berarti terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas.
6. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 37,75% variasi loyalitas ditentukan oleh kepuasan kerja dan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Secara empiris terdapat hubungan yang positif dan tingkat keeratan yang kuat dari kedua variabel penelitian. Hal ini menunjukkan, peranan kepuasan kerja cukup besar dalam peningkatan loyalitas pada karyawan di PT.PIP VALCON Jakarta. Kepuasan kerja dapat menjadi motivasi atau dorongan bagi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi pula. Dengan begitu ia akan senantiasa bekerja dengan penuh semangat dan selalu ingin memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas pada karyawan memberikan dampak positif bagi kemajuan sebuah perusahaan.

2. Berdasarkan rata-rata hitung pada skor indikator loyalitas, indikator terendah adalah taat pada peraturan. Kurangnya ketegasan sanksi atas pelanggaran yang terjadi, kurangnya keteladanan dari pimpinan, serta kurangnya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan merupakan penyebab karyawan melanggar peraturan yang berlaku. Taat pada peraturan harus ditegakkan dalam perusahaan karena tanpa ketaatan yang baik dari karyawan maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.
3. Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi kepuasan kerja, dimensi terendah adalah pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 19,44%. Rendahnya dimensi pekerjaan itu sendiri dikarenakan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Jika penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahlian maka dapat berdampak pada kepuasan kerja dan berdampak pula pada hasil kerjanya. Penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya sangat dibutuhkan agar hasil kerja lebih maksimal.
4. Loyalitas pada karyawan PT. PIP VALCON Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat yaitu :

1. Pihak perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
2. Untuk meningkatkan ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku sebaiknya dimulai dari memberikan keteladanan yang baik oleh pimpinan sehingga karyawan ikut termotivasi dalam menaati peraturan. Selain itu, pihak perusahaan sebaiknya memberikan sanksi yang tegas, memberikan apresiasi pada karyawan yang menaati peraturan dengan baik dan melibatkan karyawan dalam proses pembuatan peraturan perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Sebaiknya pihak perusahaan melakukan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga karyawan merasa lebih puas atas pekerjaan yang telah diselesaikannya.