

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang bertemakan hubungan antara kompensasi dengan loyalitas, dan berdasarkan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel X (kompensasi) untuk menjelaskan variable Y (loyalitas) sebesar 26,54,% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
- b. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
 - a. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan loyalitas yang menghasilkan $F_{hitung} 1,81 < F_{tabel} 1,87$. Yang berarti bahwa jika kompensasi tinggi, maka loyalitas akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika kompensasi rendah, maka loyalitas akan rendah.
 - b. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan loyalitas dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,50 > t_{tabel}$ sebesar 1,67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya, terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan loyalitas. Jika kompensasi tinggi maka loyalitas tinggi. Namun, jika kompensasi rendah maka loyalitas rendah.

- c. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kompensasi dengan loyalitas menghasilkan $r_{xy} = 0,515$. Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dengan loyalitas.

B. Implikasi

Berdasarkan yang telah disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas pada karyawan di PT. Megah Megalon Bogor. Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan kompensasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi yang tinggi membuat loyalitas karyawan akan semakin tinggi juga. Hal tersebut dapat dilihat ketika karyawan mampu menerapkan hal yang diharapkan dari kompensasi yang telah diberikan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan loyalitas pada karyawan, maka perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang memadai guna meningkatkan tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada sub indikator loyalitas diperoleh nilai yang paling rendah adalah sarana dan prasarana. Rendahnya sub indikator sarana dan prasarana, dikarenakan kurangnya perasaan rasa memiliki terhadap fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Dengan kurangnya perasaan memiliki pada fasilitas yang diberikan oleh

kantor maka karyawan pun tidak berhati-hati dan sembrono dalam menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh kantor.

Loyalitas pada karyawan PT. Megah Megalon Bogor tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhi loyalitas tersebut. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian maka peneliti memberikan saran:

1. Bagi PT. Megah Megalon, sebaiknya atasan dan pihak yang bertanggung jawab atas keuangan di PT. Megah Megalon mengadakan evaluasi terhadap pemberian kompensasi terhadap karyawan. Sebaiknya kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah memenuhi atas keadilan dan juga kelayakan pada karyawannya.
2. Dalam variable loyalitas, sub indikator terendah adalah sarana dan prasarana. Dari hal tersebut,seharusnya pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap pemeliharaan sarana dan prasarana pada sebuah perusahaan melakukan sosialisasi terhadap sarana dan prasarana kantor yang akan disediakan kantor untuk para karyawannya. Hal demikian dapat menjadikan menimbulkan rasa memiliki terhadap sarana dan prasarana kantor yang akan disediakan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak faktor yang terkait dengan loyalitas. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan dan referensi kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian khususnya mengenai kompensasi dalam hubungan dengan loyalitas.