

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Non-PNS Rumah Sakit X maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi dan semakin baik lingkungan kerja maka loyalitas karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat kompensasi rendah dan lingkungan kerja kurang baik maka loyalitas karyawan akan menurun.

5.2 Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini yaitu:

Variabel loyalitas karyawan (Y) menunjukkan bahwa indikator tertinggi pada variabel ini yaitu taat peraturan, tanggung jawab dan kemauan untuk bekerja sama dengan presentase sebesar 21% dengan skor tertinggi yaitu 486, 465 dan 476. Pernyataan yang memiliki skor tertinggi tersebut adalah saya memiliki kesadaran tentang peraturan perusahaan yang ada. Pernyataan kedua yaitu saya dapat menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan dengan baik. Pernyataan ketiga yaitu saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran mengenai peraturan perusahaan, kesadaran menjalankan tanggung jawab serta adanya kemauan untuk bekerja sama dengan rekan kerja memberikan dampak terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, instansi/perusahaan hendaknya selalu memberikan sosialisasi yang positif terhadap kesadaran, tanggung jawab serta kemauan untuk kerja sama agar loyalitas karyawannya terus meningkat.

Variabel kompensasi (X1) menunjukkan bahwa indikator tertinggi pada variabel ini yaitu tunjangan dengan presentase sebesar 34% dengan skor tertinggi yaitu 458. Pernyataan yang memiliki nilai tertinggi tersebut adalah saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan seperti THR, tunjangan Kesehatan dan tunjangan kecelakaan. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan kepada karyawan mampu membuat karyawan tersebut loyal terhadap instansi/perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan memberikan tunjangan yang

dibutuhkan bagi kehidupan karyawan sehingga dengan begitu karyawan meningkatkan loyalitasnya kepada instansi/perusahaan.

Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa indikator tertinggi pada variabel ini yaitu hubungan antar karyawan dan suasana kerja dengan presentase sebesar 34% dengan skor tertinggi yaitu 473 dan 482. Pernyataan dengan nilai tertinggi tersebut adalah hubungan dengan rekan kerja menyenangkan dan harmonis. Pernyataan kedua yaitu saya merasa aman saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan sangat berpengaruh terhadap loyalitasnya terhadap instansi/perusahaan. Dan yang tidak kalah penting adalah rasa aman, jika perusahaan bisa memberikan rasa aman terhadap karyawannya maka karyawan pun akan memberikan loyalitasnya terhadap instansi/perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan penelitian terdapat keterbatasan yang mungkin mempengaruhi penelitian ini. Dengan dituliskannya keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti berharap agar penelitian selanjutnya bisa melengkapi keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

Pada variabel loyalitas karyawan atau variabel terikat dalam penelitian ini tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja saja tetapi banyak variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi dalam diri, komunikasi yang baik, adanya pengembangan karir dan lain sebagainya.

Pada variabel kompensasi peneliti hanya menggunakan indikator kompensasi finansial. Peneliti hanya meneliti karyawan Non-PNS tidak meneliti karyawan secara umum.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan masukan yang positif dan bermanfaat baik bagi Instansi, Pembaca maupun bagi pihak manapun. Saran tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instansi/Perusahaan hendaknya memperhatikan aspek rasa memiliki pada karyawan karena indikator ini memiliki nilai yang paling terendah dibandingkan yang lain yaitu dengan presentase sebesar 17%. Perusahaan perlu meningkatkan rasa memiliki dalam diri karyawan, dengan sikap rasa memiliki karyawan akan ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.
2. Instansi/Perusahaan hendaknya memperhatikan aspek gaji dan insentif karena indikator ini memiliki nilai paling terendah dengan presentase sebesar 33%. Dengan memberikan gaji dan insentif yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, karyawan akan merasa dihargai pekerjaannya. Jika karyawan merasa dihargai selama bekerja maka loyalitas kepada perusahaan akan meningkat.
3. Instansi/perusahaan hendaknya memperhatikan aspek hubungan dengan atasan karena indikator ini memiliki nilai yang paling rendah yaitu dengan presentase sebesar 32%. Hubungan dengan atasan perlu terjalin dengan baik sehingga

karyawan merasa saat bekerja ia memiliki pemimpin yang mampu membimbing dirinya sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan bisa lebih terarah karena hubungan dengan atasannya terjalin dengan baik.

