

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT.
2. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT.

5.2 Implikasi Teoritis

Impilikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi empiris yang menjelaskan pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat menjadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Impilikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

Hasil penelitian ini terbukti secara toeritis dimana variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa

Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Menurut Bayu Wicaksono (2012) dan Adiwibowo (2012).

Loyalitas kerja merupakan manifestasi dari kebutuhan manusia untuk memiliki, mendukung, mendapatkan rasa aman dan membangun ketertarikan serta menciptakan *emotional attachment* (Hurriyati, 2015:203).

Loyalitas Kerja juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan karyawan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut (Wiliyanto, 2019:90).

Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa menurut Sutrisno (2010:77), menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidak puasan sering diartikan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi sementara Sunyonto (2012:26), mendefenisikan kepuasan kerja sebagai cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Davis dan Mangkunegara (2017:117) mengatakan “ Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.” Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat

kemungkinan, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Sejalan dengan pendapat Luthans (2016:243) mengenai faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kebijakan promosi, pengawasa/supervise, serta kelompok kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya menjadi tanggung jawab bagi seluruh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila Salsabil dan Fika Zulfiani dengan judul Pengaruh Loyalitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Mulia Pharma.

5.3 Implikasi Terapan

Melalui penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran yang dikiranya dapat membantu PT.PLN (persero) Unit Induk wilayah NTT sebagai berikut :

1. Dengan diketahui bahwa Loyalitas kerja pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Ntt dikategori baik, dan terlihat bahwa semua indikator Loyalitas kerja mendapatkan respon yang baik maka hal ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan. Dengan memperhatikan tingkat loyalitas yang baik maka tentu karyawan nyaman dalam bekerja sehingga PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah NTT perlu adanya loyalitas yang baik agar sesuai antara pekerja dan pekerjaan yang akan diberikannya nanti. hal ini dapat meningkatkan kinerja Karyawan.
2. Dengan diketahui bahwa Kepuasan Kerja pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Ntt dalam kategori baik maka hal ini perlu pertahankan bahkan ditingkatkan. Agar Kepuasan Kerja semakin baik dalam menjaga

kepribadian, persepsi, dan sikap yang baik, kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan maka hal ini akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Ntt.

3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai untuk referensi penelitian selanjutnya mengenai analisis pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Ntt.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat disampaikan bertujuan agar lebih meningkatkan loyalitas kerja yang dimiliki karyawan, kepuasan kerja yang dilakukan karyawan, dan kinerja karyawan terhadap perusahaan untuk lebih ditingkatkan dan tetap dijaga lagi oleh karyawan di dalam perusahaan dengan memberikan kinerja yang baik serta motivasi terhadap diri sendiri untuk tetap giat dalam bekerja.