

BAB V

PENUTUP

1.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan bahasannya telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Sinar Bangun Mandiri Kupang.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Sinar Bangun Mandiri Kupang.

5.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi empiris yang menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas Karyawan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat menjadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi Teoritis dalam penelitian ini adalah:

Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas Karyawan pada PT. Sinar Bangun Mandiri Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang di sampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan Rohimah (2018) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Alyani & Djastuti (2017) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin aman dan nyaman lingkungan kerja maka karyawan dapat bekerja secara optimal. Dan semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin besar juga kemungkinan karyawan setia terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas Karyawan pada PT. Sinar Bangun Mandiri Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang di sampaikan oleh peneliti, Jun Et Al. (2006) dalam Dhir Et Al., (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja karyawan, belum tentu memperbesar tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga tidak sesuai dengan penelitian Egenius Et Al. (2020) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan namun peningkatannya hanya sedikit.

Dari beberapa teori dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat lingkungan kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang untuk akan terciptanya loyalitas karyawan yang baik.

5.3. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bagian-bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak PT.Sinar Bangun Mandiri kota kupang.
 - a. Dari hasil analisis menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan loyalitas karyawan (Y) sudah sangat baik perlu di pertahankan, berada pada kategori sedang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pemicu dan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan tema serupa yang dapat dikembangkan dengan lebih baik. Sehingga penelitian ini tidak hanya terhenti sampai disini saja, melainkan dapat dikembangkan secara berkesinambungan dan semakin lebih baik.