

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Timau Kupang.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Timau Kupang.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di koperasi Timau Kupang.

5.2. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori dari ahli Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan keteladanan akan menumbuhkan rasa percaya dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, sehingga meningkatkan loyalitas. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Yukl (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Hubungan tersebut mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan berkomitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya tercermin dalam loyalitas kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari ahli Herzberg yang menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian akan menimbulkan kepuasan kerja yang berdampak pada sikap positif karyawan terhadap organisasi.

5.3. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penelitian dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Dilihat dari Kepemimpinan, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “Pemimpin mampu mengendalikan emosi dengan baik dalam menghadapi kritik atau masukan dari rekan kerja” dengan hasil 82,14. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum kepemimpinan di Koperasi Timau Kupang tergolong baik, namun kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi ketika menerima kritik atau masukan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pihak koperasi disarankan untuk memberikan pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), komunikasi interpersonal, serta keterbukaan terhadap masukan dari karyawan. Dengan demikian, hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan dapat terjalin lebih harmonis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Dilihat dari Kepuasan kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “Pengawas memberikan dukungan dan bimbingan dalam menyelesaikan tugas” dengan hasil 81,05. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh pengawas kepada karyawan masih belum optimal meskipun secara umum tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong baik. Oleh karena itu, pihak Koperasi Timau Kupang disarankan untuk meningkatkan peran pengawas dalam memberikan arahan, pendampingan, serta umpan balik yang konstruktif kepada karyawan dalam pelaksanaan tugas. Peningkatan kualitas supervisi ini diharapkan dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif, meningkatkan rasa dihargai, serta mendorong peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
3. Dilihat dari Motivasi kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan” dengan hasil 72,66. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja di Koperasi Timau Kupang masih dirasakan kurang memadai oleh karyawan dalam mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan, meskipun faktor motivasi secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik. Oleh karena itu, pihak Koperasi Timau Kupang disarankan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap fasilitas kerja, baik dari segi kelengkapan, kenyamanan, maupun fungsi pendukung pekerjaan. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai diharapkan dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada peningkatan loyalitas karyawan.

4. Dilihat dari Loyalitas karyawan, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “Saya bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama” dengan hasil 81,88. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja sama dan saling membantu antar karyawan di Koperasi Timau Kupang masih perlu ditingkatkan, meskipun secara umum tingkat loyalitas karyawan tergolong baik. Oleh karena itu, pihak Koperasi Timau Kupang disarankan untuk menumbuhkan budaya kerja yang lebih kolaboratif melalui kegiatan kerja tim, komunikasi internal yang efektif, serta pembagian tugas yang jelas dan adil. Peningkatan kerja sama antar karyawan diharapkan dapat memperkuat rasa kebersamaan, meningkatkan loyalitas, serta mendukung pencapaian tujuan koperasi secara keseluruhan