

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cipta Laku Lestari.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cipta Laku Lestari.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cipta Laku Lestari.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas

karyawan pada PT. Cipta Laku Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menunjukkan ciri khusus suatu pekerjaan yang membedakannya dari pekerjaan lain, terdiri dari lima dimensi inti seperti variasi keterampilan, identitas tugas, otonomi, signifikansi tugas, dan umpan balik (Fatmah, 2017). serta teori yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan komponen desain pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan dan efektivitas kerja. Pekerjaan dengan karakteristik baik memungkinkan karyawan menggunakan kemampuan, merasakan arti penting pekerjaan, bekerja lebih mandiri (Mathis & Jackson, 2011). karakteristik pekerjaan merupakan faktor penting dalam desain pekerjaan yang dapat memengaruhi motivasi dan keterlibatan (engagement) karyawan. ia menekankan bahwa karakteristik pekerjaan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, rasa memiliki, dan motivasi intrinsik (Luthans 2011). dan Menurut Parker, Bindl & Strauss (2010) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang kaya dapat memicu perilaku proaktif. dimensi seperti autonomy (otonomi), skill variety (variasi keterampilan), dan task complexity (kompleksitas tugas). sehingga mendorong karyawan untuk berinovasi, berinisiatif, mengembangkan ide baru, memecahkan masalah secara kreatif, dan melakukan peningkatan proses kerja tanpa disuruh. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Galang Supra Yudha, Rike Kusuma Wardhani, dan Nuraidya Fajariah dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cipta Laku Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan secara sistematis oleh individu maupun organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan potensi kerja, sehingga dapat memenuhi kebutuhan karir dan tujuan organisasi. penjelasan ini menekankan bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses yang tidak hanya terjadi pada individu, tetapi juga harus didukung oleh organisasi melalui penyediaan pelatihan, mentoring, dan program-program pengembangan lainnya. dengan demikian, pengembangan karir merupakan hasil sinergi antara individu yang berusaha meningkatkan diri dan organisasi yang mendukung pertumbuhan karir (Mangkunegara, 2015). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Viola Herliana Dan Indra Budi Sumantoro dimana hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa pengembangan karir terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap PT. Cipta Laku Lestari .

3. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cipta Laku Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa kompensasi adalah bagian dari reward management yang mencakup seluruh bentuk penghargaan finansial maupun nonfinansial yang diberikan organisasi untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Mereka menekankan bahwa kompensasi tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga terkait persepsi keadilan, struktur pasar tenaga kerja, serta strategi organisasi (Armstrong & Taylor, 2017). selain itu teori yang mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka (Sinambela 2016). Kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup imbalan non-finansial yang dapat berupa pengakuan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, maupun fleksibilitas kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan modern bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kombinasi reward finansial dan non-finansial, sehingga sistem kompensasi yang efektif harus mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan ekonomi dan psikologis karyawan.

sehingga kompensasi menjadi alat strategis untuk meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Galang Supra Yudha, Rike Kusuma Wardhani, dan Nuraidya Fajariah Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap PT. Cipta Laku Lestari .

5.2.2. Implikasi Terapan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks pada variabel loyalitas karyawan dari indikator pertama yaitu indeksnya ketaatan atau kepatuhan, pengabdian, kejujuran, bertanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antarpribadi, kesukaan terhadap pekerjaan indeksnya yaitu 92,38 berada dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, PT. Cipta Laku Lestari disarankan untuk mempertahankan dan memonitor loyalitas karyawan serta memperkuat budaya organisasi agar kondisi yang telah baik tersebut dapat terus terjaga secara berkelanjutan.
2. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari Karakteristik Pekerjaan dari indikator pertama yaitu keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi

tugas, otonomi, umpan balik indeksnya yaitu 91,68 berada dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, PT. Cipta Laku Lestari disarankan untuk terus meningkatkan karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, misalnya dengan menyediakan pelatihan keterampilan, memberikan otonomi lebih, dan memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga karyawan tetap terampil, termotivasi dan loyal terhadap perusahaan .

3. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari pada variabel pengembangan karir dari indikator pertama yaitu Perlakuan yang Adil Dalam Berkarir, Kepedulian Para Atasan Langsung, Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi, Adanya Minat untuk Dipromosikan, Tingkat Kepuasan, indeksnya yaitu 89,16 berada dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, pimpinan PT. Cipta Laku Lestari disarankan untuk terus mendorong pengembangan kemampuan dan potensi kerja karyawan melalui program pelatihan, mentoring dan jalur promosi yang jelas, sehingga kebutuhan karir karyawan dapat terpenuhi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan tetap terjaga.
4. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari pada variabel Kompensasi dari indikator pertama yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas indeksnya yaitu 90,55 berada dalam kategori tinggi. Oleh karena itu pimpinan PT. Cipta Laku Lestari disarankan untuk terus meningkatkan

motivasi dan kinerja karyawan dengan memperhatikan dan mengelola pemberian gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas kerja secara optimal. Dengan demikian kepuasan dan loyalitas karyawan yang telah dicapai dapat terus dipertahankan.