

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan terkait loyalitas karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Tbk, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hasil olah data *Structure Equation Model* (SEM) SmartPLS 3.0 menunjukkan setiap instrumen variabel pengembangan karier (X_1) memiliki stabilitas, konsistensi, daya prediksi, serta akurasi yang tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Menurut perhitungan skor berdasarkan jawaban responden, indikator promosi memiliki korelasi yang kuat dengan tingkat loyalitas karyawan administratif PT Catur Sentosa Adiprana Tbk.
- b. Hasil olah data SEM SmartPLS 3.0 menunjukkan setiap instrumen variabel disiplin kerja (X_2) memiliki stabilitas, konsistensi, daya prediksi, serta akurasi yang tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Menurut perhitungan skor berdasarkan jawaban responden, instrumen tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan ketepatan jam pulang memiliki korelasi yang kuat dengan tingkat loyalitas karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Tbk.
- c. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengembangan karier (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y). Hasil uji simultanitas memperlihatkan bahwa variabel pengembangan karier (X_1) memberikan lebih banyak pengaruh terhadap loyalitas karyawan administratif PT Catur Sentosa Adiprana Tbk jika dibandingkan variabel disiplin kerja (X_2).

5.2.Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dibuat, penulis memberikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

a. Aspek Teoritis

Peneliti selanjutnya dianjurkan untuk melakukan pra-riset yang lebih intens sehingga pemilihan instrumen kuesioner dapat disesuaikan dengan keadaan objek penelitian dan hasil yang ingin dicapai. Perlu dilakukan penyempurnaan kajian dengan cara menambah dan/atau mengembangkan variabel penelitian guna mencapai luaran yang variatif. Sebaiknya peneliti selanjutnya menetapkan objek penelitian menurut jenis industri sehingga jumlah sampel tidak terbatas pada ukuran suatu perusahaan dan hasil penelitian menjadi lebih akurat untuk merepresentasikan suatu fenomena.

b. Aspek Praktis

1) Pengembangan Karier (X₁)

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas. Namun hasil distribusi jawaban kuesioner menunjukkan adanya indikator yang masih memerlukan perhatian khusus perusahaan, yaitu pelatihan. Adanya hasil penelitian ini dapat menjadi saran bagi PT Catur Sentosa Adiprana dalam meningkatkan kuantitas maupun kualitas program pelatihan, seperti pelatihan sederhana (*skill training*), pelatihan ulang (*re-training*), pelatihan diluar bidang (*cross-functional training*), pelatihan kelompok (*team-training*), dan pelatihan kreatif (*creativity training*). Program pelatihan yang mengutamakan *brain-storming* ini diharapkan dapat menjadi metode yang tepat untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam menyampaikan ide-ide serta gagasan baru kreatif guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Adanya variasi pelatihan seperti ini diharapkan dapat meningkatkan antusias karyawan dalam mengikuti pelatihan sehingga tingkat loyalitas perusahaan dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

2) Disiplin Kerja (X₂)

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas. Namun hasil distribusi jawaban kuesioner menunjukkan adanya indikator yang masih memerlukan perhatian khusus perusahaan, yaitu ketepatan waktu pulang. Adanya hasil penelitian ini dapat menjadi saran bagi PT Catur Sentosa Adiprana dalam pengawasan kinerja karyawan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Perusahaan dapat bersinergi dengan lembaga pendidikan dan/atau pelatihan untuk membantu karyawan mengukur cara kerja dan bekerja dengan cerdas, bukan keras. Apabila berbagai upaya yang telah dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan dalam memaksimalkan potensinya tetap tidak dindahkan oleh sebagian karyawan, perusahaan dapat menegakkan tindak disipliner secara bertahap.