

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, besarnya pengaruh langsung adalah sebesar 33,64% artinya jika Kompensasi karyawan baik maka Kepuasan Kerja akan baik pula
- b. Pengembangan Karir berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, besarnya pengaruh langsung adalah sebesar 5,29% artinya jika Pengembangan Karir baik maka Kepuasan Kerja akan baik
- c. Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap Loyalitas Karyawan dengan besarnya pengaruh langsung adalah sebesar 11,56% artinya jika Kompensasi baik maka Loyalitas Karyawan akan baik
- d. Pengembangan Karir berpengaruh langsung positif terhadap Loyalitas Karyawan, besarnya pengaruh langsung adalah sebesar 6,25% artinya Pengembangan Karir baik maka Loyalitas Karyawan akan baik
- e. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Loyalitas Karyawan, besarnya pengaruh langsung adalah sebesar 16,81% artinya jika Kepuasan Kerja baik maka Loyalitas Karyawan akan baik.

Berdasarkan simpulan diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi Loyalitas Karyawan lebih signifikan dari variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir. Variabel Kompensasi mempengaruhi Kepuasan Kerja signifikan dibanding variabel Pengembangan Karir

#### **V.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dari tiga variabel yaitu Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja baik secara langsung maupun tidak langsung ternyata berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa

variabel-variabel tersebut perlu lebih ditingkatkan lagi pengaruhnya oleh manajemen PT Dok & Perkapalan kodja Bahari melalui indikator-indikator variabel tersebut yang dipandang masih lemah

- a. Karena Kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, maka Kepuasan Kerja dapat ditingkatkan melalui perbaikan Kompensasi, dengan cara meningkatkan insentif. Hal tersebut dapat tergambar dari hasil indeks responden terhadap indikator insentif hanya mencapai 76,72.
- b. Pengembangan Karir berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja, maka Kepuasan Kerja dapat ditingkatkan melalui perbaikan Pengembangan Karir, dengan cara memberikan peluang karyawan untuk meningkatkan karir. Hal tersebut dapat tergambar dari hasil indeks responden terhadap indikator peluang meningkatkan karir hanya mencapai 78,73.
- c. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Loyalitas Karyawan maka Loyalitas Karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan Kepuasan Kerja dengan cara gaji yang lebih baik. Hal tersebut dapat tergambar dari hasil indeks responden terhadap indikator gaji yang lebih baik hanya mencapai 75,79.
- d. Loyalitas Karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan sistem komunikasi dalam perusahaan, memberikan motivasi kerja dari pimpinan. Hal tersebut dapat tergambar dari hasil indeks responden terhadap indikator tanggung jawab hanya mencapai 76,49.

### **V.3 Saran**

#### **V.3.1 Manajemen**

Berdasarkan hasil penelitian untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka manajemen PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari hendaknya menyempurnakan sistem komunikasi dari pimpinan puncak (Direksi) sampai ke karyawan. Sistem tersebut dapat juga dari level I ke level II dan level III. Contoh dari komunikasi dimaksud dapat berupa kebijakan-kebijakan Direksi

disosialisasikan ke karyawan selain melalui surat edaran dapat melalui pertemuan rutin.

Untuk meningkatkan Loyalitas Karyawan maka manajemen PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari hendaknya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian tugas dengan memberikan motivasi kerja mulai dari para pimpinan yang memberikan semangat, arahan, tauladan dan pengawasan.

Manajemen PT.Dok & Perkapalan Kodja Bahari dapat meningkatkan Kepuasan Kerja melalui perbaikan Kompensasi. Perbaikan Kompensasi tersebut tidak semata menaikkan gaji karyawan namun dapat dengan cara meningkatkan insentif yang berbasis kinerja sehingga karyawan yang telah bekerja dengan baik atau telah melampaui targetnya dapat merasa diperhatikan oleh perusahaan.

### **V.3.1 Pengembangan Ilmu**

Penelitian ini hanya membahas pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, untuk itu demi pengembangan ilmu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan yang lebih komprehensif

