

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengetahui/mengukur valid tidaknya kuesioner serta dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pernyataan konsisten dari waktu ke waktu, serta hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam dalam tiap variabel reliabel dan valid.

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis yang menyatakan *human relationship* berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT.Harrison & Gil-Java Semarang, hal ini dapat diterima dan diketahui berdasarkan hasil uji variabel *human relationship* diperoleh nilai t_{hitung} (7,034) lebih besar dari t_{tabel} (1,989) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relationship* terhadap loyalitas karyawan PT.Harrison & Gil-Java Semarang.
2. Hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pt.Harrison & Gil-Java Semarang hal ini dapat diterima dan diketahui berdasarkan hasil uji variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} (3,818) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh

positif signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan dan kontribusi koefisien kompensasi terhadap loyalitas sebesar 3,818 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi kompensasi terhadap loyalitas sebesar $(3,818)^2$ atau sama dengan 14,57% (15%). Dengan demikian menyatakan kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan dan mempunyai kontribusi sebesar 15%.

3. Hipotesis yang membuktikan bahwa *human relationship* dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT.Harrison & Gil-Java Semarang ini dapat diterima dan diketahui dari nilai F_{hitung} sebesar 77,672 lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas signifikan $< 0,05$. Dengan demikian *human relationship* dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap loyalitas karyawan. *Human relationship* yang baik ditambah kompensasi yang tinggi akan menghasilkan loyalitas karyawan yang lebih baik pula.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti tulis diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

5.2.1 Implikasi manajerial

1. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel *human relationship* terdapat pernyataan yang memiliki rata-rata terendah yang harus ditingkatkan oleh PT.Harrison & Gil-Java Semarang. Yaitu, pernyataan ke-6 yang berbunyi “setiap karyawan tidak mempunyai kepentingan untuk merawat asset perusahaan”serta terdapat pernyataan dengan rata-

rata tertinggi yang harus dipertahankan oleh PT.Harrison & Gil-Java Semarang yaitu pada pernyataan ke-4 yang menyatakan ”karyawan merasa mempunyai kesamaan kepentingan yang dapat mempengaruhi keharmonisan hubungan kerja antar karyawan diperusahaan PT.Harrison & Gil-Java Semarang”.

2. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kompensasi terdapat rata-rata terendah dan harus ditingkatkan oleh PT.Harrison & Gil-Java Semarang yaitu pernyataan ke-4 “atasan saya sering memberikan pujian atas prestasi yang saya capai”. Serta terdapat pernyataan yang memiliki rata-rata dengan nilai tertinggi dan harus dipertahankan oleh PT.Harrison & Gil-Java Semarang yaitu pernyataan ke-6 “setiap karyawan mendapatkan hak cuti baik cuti tahunan maupun cuti hamil bagi karyawan perempuan”. DalamDiharapkan PT.Harrison & Gil-Java Semarang dapat memperhatikan kompensasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan yang akan dicapai. Dalam penelitian ini indikator kompensasi non finansial masih lemah dalam perusahaan, sehingga perlu dikembangkan lebih baik terutama dalam lingkungan kerja dan fasilitas perusahaan agar karyawan menjadi lebih nyaman didalam bekerja. Kompensasi non finansial dikatakan sebagai pelengkap dalam perusahaan akan tetapi dapat memberikan pengaruh agar tercipta loyalitas karyawan yang lebih baik.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang

Penelitian selanjutnya dapat mengidentifikasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan PT.Harrison & Gil-Java Semarang seperti lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan. Hal ini dalam rangka melengkapi hasil penelitian terdahulu sehingga dapat diambil kesimpulan tentang apa yang sebenarnya mempengaruhi loyalitas di PT.Harrison & Gil-Java Semarang. Dalam uji statistik R² menunjukkan bahwa human relationship dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 0,655 atau 65,5% sedangkan 34,5% masih ada variabel yang mempengaruhi loyalitas selain kedua variabel yang tersebut dalam penelitian seperti : lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, tanggung jawab, partisipasi dan lain-lain. Penelitian-penelitian selanjutnya hendaknya dapat menambah variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, karena semakin baik loyalitas karyawan maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan PT.Harrison & Gil-Java Semarang.