

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Taman Satwa Cikembulan, Kab. Garut, mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat kepuasan di Taman Satwa Cikembulan, Kab. Garut, berada pada kategori kurang puas, artinya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan belum optimal untuk menunjang pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan hasil perolehan skor dari jawaban responden (studi persepsional) untuk variabel kepuasan. Kepuasan Kerja (X) dengan dimensi yaitu Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Kesempatan promosi, dan Pengawasan. Indikator dari dimensi pengawasanlah merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kepuasan kerja. Artinya karyawan merasakan tingkat kepuasan dalam pengawasan yang diberikan oleh atasan serta memiliki hubungan yang cukup baik dengan atasannya dengan kategori puas sehingga karyawan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan. Indikator kesempatan promosi memberikan kontribusi yang paling rendah. Ini berarti bahwa sebagian karyawan di Taman Satwa Cikembulan merasa kurang puas hal ini juga dibuktikan dari hasil observasi dalam wawancara yang dilakukan peneliti dimana sebagian besar karyawan mengaku kurang puas karena tidak adanya kebijakan perusahaan dalam memberikan peluang untuk meningkatkan jabatannya di Taman Satwa Cikembulan.
2. Gambaran tingkat loyalitas karyawan di Taman Satwa Cikembulan kab. Garut dalam kategori kurang loyal. Artinya, tingkat loyalitas yang diberikan karyawan pada perusahaan belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan hasil perolehan skor dari jawaban responden (studi persepsional) untuk variabel loyalitas karyawan dengan dimensi yaitu Ketaatan, tanggung jawab, Pengabdian, dan Kejujuran. Indikator ketaatan

dalam hal ini memberikan skor yang paling tinggi. Ini berarti bahwa karyawan Taman Satwa Cikembulan sebagian besar selalu taat terhadap peraturan, perintah dan kode etik perusahaan. Indikator pengabdian memberikan skor yang paling rendah. Ini berarti bahwa hanya sebagian responden yaitu karyawan di Taman Satwa Cikembulan yang merasa dirinya layak untuk mengabdikan di perusahaan tersebut hal ini juga diperkuat dengan adanya data rekapitulasi tiap bulannya dimana jumlah karyawan yang turun selain itu hampir setengahnya karyawan memiliki masa kerja yang paling muda atau kurang dari 1 tahun.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Artinya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan di Taman Satwa Cikembulan. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil faktor lain seperti komunikasi, pelatihan, penilaian kerja, dan kompensasi yang tidak diteliti penulis yang perlu ditingkatkan.

5.2 Implikasi

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan di tempat kerjanya merupakan suatu input dengan asumsi, bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang akan meningkatkan loyalitas karyawan, kepuasan kerja dapat memberikan suatu karakteristik tertentu pada loyalitas karyawan dan akhirnya akan meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan. Kepuasan kerja dapat mendorong gairah dan semangat serta motivasi kerja, kepuasan kerja yang tinggi cenderung mendukung pelaksanaan tugas organisasi dan meningkatkan loyalitas, sebaliknya kepuasan kerja yang rendah dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi dan mengurangi tingkat loyalitas karyawan. Untuk memenuhi hal ini, maka perusahaan diharapkan agar dapat menciptakan dan melaksanakan faktor-faktor yang menimbulkan loyalitas bagi karyawan. Yaitu dengan menciptakan kepuasan kerja dengan memperhatikan beberapa faktor yang meningkatkan kepuasan kerja tersebut antara lain kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, memberikan kesesuaian jenis pekerjaan dengan keahlian/keterampilan yang dimiliki karyawan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, memberikan kesempatan promosi untuk meningkatkan

penagalaman, pengetahuan serta status kerja karyawan, serta meningkatkan pengawasan dan menjaga hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawannya. Dengan terpenuhinya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya akan berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pengaruh mengenai kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan di Taman Satwa Cikembulan yaitu :

1. Berdasarkan kesimpulan mengenai variable kepuasan kerja, dimensi kesempatan promosi dengan indikator peluang promosi dan kebijakan promosi jabatan pada variabel kepuasan kerja memberikan skor yang paling rendah. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan terhadap kebijakan yang menyangkut promosi jabatan sehingga karyawan merasa puas untuk tetap bekerja di perusahaan sehingga bersama-sama perusahaan dan karyawan dapat mencapai tujuan.
2. Berdasarkan kesimpulan mengenai variable loyalitas, indikator dalam dimensi pengabdian memberikan skor yang paling rendah. Oleh karena itu, untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan diharapkan pimpinan perusahaan lebih memperhatikan lagi karyawannya sebab pengabdian karyawan merupakan indikator yang sangat penting dalam memajukan sebuah perusahaan dimana bentuk sikap kecintaan, partisipasi dan dedikasi karyawan sangat diperlukan. Dalam hal ini maka disarankan perusahaan memberikan tingkat kepuasan kerja terhadap karyawannya untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan Taman Satwa Cikembulan. Oleh karena itu penulis merekomendasikan agar Taman Satwa Cikembulan dapat mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan keunggulan dan tingginya loyalitas sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, maka akan dapat meningkatkan

kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik dan positif. Alhasil, tujuan perusahaan akan dapat dicapai.

4. Penulis juga mengajukan saran bahwa perlunya penelitian lanjutan dengan melibatkan variabel lain seperti komunikasi, pelatihan, penilaian kerja, dan kompensasi yang tidak diteliti penulis yang perlu ditingkat, guna memperoleh gambaran secara lebih komprehensif tentang peningkatan loyalitas karyawan di Taman Satwa Cikembulan kab. Garut.