

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi terhadap kompensasi karyawan Divisi Promosi Femina Group secara umum berada pada kategori cukup baik. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan Femina Group telah dirasa cukup oleh karyawan. Namun dalam arti lain, cukup baik ini mengindikasikan bahwa masih belum terpenuhinya kompensasi yang diharapkan karyawan sehingga belum dapat tercipta persepsi yang baik dalam diri karyawan. Salah satu penyebab turunnya persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan ini adalah belum sesuainya kompensasi yang diberikan dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan.
2. Loyalitas kerja karyawan Divisi Promosi Femina Group secara umum berada pada kategori sedang. Arti dari kategori sedang ini adalah karyawan telah memberikan loyalitas kerjanya kepada perusahaan karena walaupun terjadinya *turn over* yang cukup tinggi di divisi ini namun karyawan yang memiliki tingkat loyalitas sedang ini tetap memilih bertahan untuk bekerja di Femina Group.
3. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan didapatkan hasil bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini

berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja karyawan Divisi Promosi Femina Group. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan Femina Group, maka akan semakin tinggi pula loyalitas kerjanya. Sebaliknya semakin kurang baik persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan Femina Group, maka akan semakin rendah pula loyalitas kerjanya.

5.2 Saran

1. Bagi Pihak Femina Group

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, diharapkan pihak Femina Group dapat:

- a. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dan sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.
- b. Memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan yang telah bekerja melewati jam kerja seharusnya dan bekerja saat hari libur sabtu dan minggu.
- c. Memberikan *reward* atau bonus kepada karyawan sehingga dapat memacu semangat karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- d. Mengetahui apa penyebab munculnya ketidakpuasan dalam diri karyawan sehingga menimbulkan adanya *turn over* tinggi dan dapat menyebabkan loyalitas kerja karyawan menurun.

- e. Dapat lebih menjalin komunikasi yang baik untuk menjembatani apabila ada kompensasi yang di rasa tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian yang serupa dengan lebih baik melalui cara sebagai berikut:

- a. Memperbaiki atau menyempurnakan indikator-indikator yang digunakan.
- b. Menggunakan karakteristik populasi atau sampel yang lebih spesifik.
- c. Menggunakan berbagai macam metode pengumpulan data seperti wawancara terstruktur kepada karyawan terkait agar menggali informasi lebih dalam mengingat penelitian ini kurang menjangkau penyebab terjadinya *turn over* yang menyebabkan rendahnya tingkat loyalitas kerja karyawan.
- d. Diharapkan pada peneliti selanjutnya, agar dapat melakukan penelitian sejenis di mana penelitian tersebut memiliki variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja seperti reputasi perusahaan dan persepsi masyarakat terhadap perusahaan.