BAB V

KESEMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di CV Cita Mandiri Kota Batu tergolong cukup baik. Hal ini di tunjukkan melalui faktor lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang harmonis, perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan karyawan serta komunikasi yang berjalan dengan baik. Selain itu, pemberian kompensasi dan penghargaan yang sesuai juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa faktor higienis memiliki peran dominan dalam menciptakan rasa nyaman dan mencegah ketidakpuasan kerja karyawan.

Loyalitas karyawan di CV Cita Mandiri Kota Batu didorong oleh komitmen afektif, yang tercermin dari kedekatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Namun, loyalitas tersebut masih bersifat situasional karena belum didukung secara kuat oleh komitmen berkelanjutan dan normatif yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak memiliki keterikatan kuat apabila harus meninggalkan perusahaan, serta menganggap perpindahan kerja sebagai sesuatu yang biasa. Kondisi ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan belum sepenuhnya didukung

oleh pertimbangan rasional jangka panjang, seperti prospek karier atau manfaat ekonomi yang signifikan.

Loyalitas karyawan juga ditunjukkan melalui sikap karyawan yang tetap bertahan bekerja, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan tugas. Loyalitas ini terbentuk karena adanya rasa nyaman dalam bekerja, hubungan kerja yang baik, serta keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Secara konseptual, penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks UKM, kepuasan kerja berperan sebagai strategi penting dalam membangun loyalitas karyawan. Namun, kepuasan kerja yang hanya bertumpu pada pendekatan kekeluargaan tanpa penguatan sistem penghargaan dan pengembangan karyawan berpotensi menghasilkan loyalitas yang kurang stabil. Temuan ini memperkuat dan sekaligus melengkapi teori Herzberg serta Meyer dan Allen dengan perspektif empiris dari konteks UKM.

5.2.Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang dikemukakan diatas terdapat bebarapa saran yang diajukan peneliti yaitu :

a. Saran Praktis (untuk Perusahaan)

1. mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang harmonis sebagai kekuatan utama perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan kekeluargaan yang telah

diterapkan terbukti mampu meningkatkan kenyamanan dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

2. perusahaan disarankan untuk mulai mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih terstruktur, khususnya terkait pemberian penghargaan dan evaluasi kinerja. Sistem penghargaan yang jelas dan adil diharapkan dapat meningkatkan motivasi serta memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan.
3. memperhatikan aspek pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan sederhana, pembelajaran di tempat kerja, maupun pemberian kesempatan untuk meningkatkan keterampilan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan dan memperkuat loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

b. Saran Akademis (untuk Peneliti Selanjutnya)

1. mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kehidupan kerja. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.