

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk tetap bekerja dan berkontribusi.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kombinasi keduanya memperkuat komitmen dan keinginan karyawan untuk bertahan dan berkembang dalam organisasi.

5.2 Saran

Setelah menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran berdasarkan hasil penelitian diantaranya adalah:

1. Meningkatkan aspek kepuasan
Walaupun pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas tidak signifikan, manajemen tetap perlu memperhatikan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja, seperti keadilan dalam pemberian gaji, kenyamanan lingkungan kerja, kejelasan pembagian tugas, dan hubungan antar rekan kerja. Upaya

ini dapat membantu menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga loyalitas dapat meningkat secara bertahap.

2. Mengoptimalkan peningkatan motivasi kerja

Mengingat motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, pihak manajemen disarankan untuk terus mendorong motivasi karyawan, baik melalui pemberian penghargaan atas kinerja, pelatihan pengembangan keterampilan, maupun peluang promosi jabatan. Strategi ini dapat memperkuat rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Pendekatan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja

Saran untuk pengelolaan sumber daya manusia sebaiknya tidak hanya fokus pada satu aspek saja, melainkan memadukan peningkatan kepuasan kerja dengan dorongan motivasi kerja. Sinergi kedua faktor ini dapat memberikan dampak yang lebih kuat dalam mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam jangka panjang

4. Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi loyalitas, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau komitmen organisasi, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *WartaDharmawangsa*, 51.
<https://Jurnal.Dharmawangsa.Ac.Id/Index.Php/Juwarta/Article/View/243>
- Aisyi, R. R., & Kuswinarno, M. (T.T.). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*.
- Ananda, F. R., & Prasetyo, A. B. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 88–97. <https://Doi.Org/10.31843/Jmbi.V6i2.2456>
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2496. <https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I07.P02>
- Basalamah, A. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception Pada Hotel X Di Madiun Jawa Timur. *Binus Business Review*, 3(1), 493. <https://Doi.Org/10.21512/Bbr.V3i1.1337>
- Foeh, J. E. (T.T.). *Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232-242.
- Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Loyalitas Pegawai Di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(2), 474–483. <https://Doi.Org/10.24912/Jmk.V5i2.23418>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bpfe-Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://Doi.Org/10.55681/Economina.V2i7.625>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation To Work* (2nd Ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Bima: Journal Of Business And Innovation Management*, 6(1), 14–26. <https://Doi.Org/10.33752/Bima.V6i1.5291>

- Irfan Syahrani, M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Ejurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56. <https://doi.org/10.62552/Ejam.V2i3.50>
- Khazam, M. B. A., Sutikno, B., & Rizqi, A. I. (2024). *Analisis Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Umkm Di Sentra Industri Kerajinan Logam Kota Pasuruan*. 2.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th Ed.). Pearson.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P14>
- Liana, Y., & Neva Denjayanti, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251–256. <https://doi.org/10.56521/Manajemen-Dirgantara.V15i2.760>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th Ed.). McGraw-Hill
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th Ed.). Mason, Oh: South-Western Cengage Learning.
- Maulhika Putri Winaryanti, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 253–267. <https://doi.org/10.55606/Optimal.V4i1.2645>
- Maulidana, H., & Hermansyah, M. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 3(2).
- Munib, F. A. (T.T.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jamb.*
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. <http://repo.lain-tulungagung.ac.id/13081/5/Bab%20ii.Pdf>
- Oliver, R. L. (2015). *Satisfaction: A Behavioral Perspective On The Consumer* (2nd Ed.). Routledge

Pamungkas, A. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 225–234. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Eku/Article/View/13880>

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Ktm Resort. (T.T.).

Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada Pt Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)*. 1(4).

Putri, A. R., & Waskito, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(01), 111–122. <https://doi.org/10.34005/Kinerja.V4i1.1799>

Putri, R., & Susanto, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Xyz. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–52

Ridhotama, R. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Jember*, 12(1), 45–56. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/121844>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). Pearson Education.

Selti Sella & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82. <https://doi.org/10.61132/Pajamkeu.V1i5.680>

Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110.

Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jovanbeauty*.

Sugiyono, D. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 33.

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. Alfabeta, Cv.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. *Jurnal Qosim Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/Jq.V1i1.49>

Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (T.T.). *Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan*.

Wardhani, W. K., Susilo, D. H., Iqbal, M., Sos, S., & Ib, M. (T.T.). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 2(1).

Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(9), 974. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2023.V12.I09.P05>

Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/Society.V6i2.1475>

Yang, A. A., & Dini, Y. I. F. (2023). Faktor Loyalitas Karyawan Generasi Z: Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/Jmm.V23i1.7022>