

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT Citra Kreasi Makmur Bandung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan PT Citra Kreasi Makmur Bandung kepada karyawan sudah tinggi yaitu sebesar 68,7% yang diperoleh dari perhitungan data kuesioner mengenai variabel kompensasi yang diisi oleh para responden.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,012 yang berarti  $\text{sig} < 0,05$  dan hal tersebut tentunya menjawab hipotesis dalam penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja di PT Citra Kreasi Makmur Bandung. Serta dari nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,157 yang berarti bahwa kompensasi mempengaruhi loyalitas kerja sebesar 15,7%. Sedangkan sisanya sebesar 84,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja di PT Citra Kreasi Makmur Bandung sudah tinggi yaitu sebesar 61,6% yang diperoleh dari perhitungan data kuesioner mengenai variabel loyalitas yang diisi oleh para responden.

## 5.2 Saran

Berikut ini merupakan beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan penelitian yang telah dilakukan yaitu:

1. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan maka diperoleh tingkat kompensasi di PT Citra Kreasi Makmur yaitu sebesar 68,75% dan dapat dikatakan bahwa kompensasi tinggi sehingga dapat disarankan PT Citra Kreasi Makmur dapat lebih meningkatkan kompensasi para karyawannya misalnya dengan pemberian kompensasi yang adil berdasarkan pendidikan, masa kerja, kehadiran dan prestasi, sehingga tingkat kompensasi akan dapat lebih besar dari 68,75%.
2. Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan maka diperoleh tingkat loyalitas karyawan sebesar 61,66% dan dapat dikatakan loyalitas karyawan tinggi sehingga dapat disarankan PT Citra Kreasi Makmur dapat lebih meningkatkan loyalitas karyawannya misalnya dengan lebih meningkatkan tanggung jawab kepada perusahaan, kemauan bekerja sama dari para karyawan, hubungan antar pribadi, serta kesukaan terhadap pekerjaan, sehingga tingkat loyalitas lebih besar dari 61,66%.
3. Diketahui bahwa indikator dari kompensasi hanya mempengaruhi indikator loyalitas sebesar 15,7%, sisanya 84,3% indikator loyalitas dipengaruhi oleh faktor lain, maka perusahaan disarankan masih perlu mencari faktor lain selain kompensasi yang berpengaruh besar terhadap loyalitas, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik.