

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran dan pengaruh Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Loyalitas Kerja karyawan di Prodia dapat dikategorikan cukup. Cukup berarti bahwa responden masih merasa bahwa bekerja karena tuntutan, dan kewajiban yang harus dilakukan.
2. Disiplin Kerja terlihat dari hasil penelitian, tampak bahwa karyawan prodia telah menerapkan disiplin kerja, hal ini sejalan dengan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan prodia sebagai perusahaan bidang jasa kesehatan yang dituntut memberikan hasil dengan standar kedisiplinan tinggi, berikut dengan proses di dalamnya terdapat tuntutan kedisiplinan dalam waktu proses, pemakaian seragam dan kelengkapan keamanan bekerja yang dituntut memiliki kesalahan sekecil mungkin atau bahkan tanpa kesalahan sama sekali.
3. Kepuasan Kerja dalam hal ini Prodia telah menerapkan sesuai dengan standar dan sesuai dengan aturan, seperti pengaturan pemberian gaji, bonus, tunjangan hari raya dan juga upah lembur hal ini membuat

karyawan bisa dikatakan puas dengan segala kebijakan atas hasil kerja karyawan.

4. Prestasi kerja karyawan prodia, terlihat dari hasil penelitian berada di tingkatan cukup tinggi. Hal ini sesuai dengan data awal KPI.
5. Loyalitas Kerja menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Pengaruh tidak signifikan tersebut dapat dilihat dari *p-value* yang lebih besar dari signifikansi 5% sehingga  $H_0$  diterima. Dengan demikian variabel Loyalitas Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh signifikan. Pengaruh signifikan tersebut dapat dilihat dari *p-value* yang lebih kecil dari signifikansi 5% sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh signifikan. Pengaruh signifikan tersebut dapat dilihat dari *p-value* yang lebih kecil dari signifikansi 5% sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
6. Secara simultan variabel Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja sebesar 35,2% sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan.

Bagi Perusahaan :

1. Berdasarkan hasil kuesioner, tampak nilai paling rendah secara keseluruhan berada di loyalitas karyawan. Dua hal yang dapat menjadi perhatian perusahaan untuk ditingkatkan adalah berdasarkan pertanyaan kuesioner nomor 5 (Merasa tidak terpisahkan dari perusahaan) dan nomor 2 (tidak memiliki keinginan untuk mencari kerja di tempat lain) dengan hasil paling rendah. Adapun salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan lebih memberikan penghargaan terhadap proses dan hasil kerja yang telah karyawan kerjakan, memberikan berbagai aktivitas kerja ataupun non kerja yang membuat karyawan memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan.
2. Untuk kepuasan kerja, terdapat dua hal yang menjadi perhatian dan dapat ditingkatkan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan, yakni berdasarkan hasil kuesioner, karyawan memberikan perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, serta upah yang diterima.
3. Disiplin kerja di prodia, berdasarkan penelitian ini memiliki hasil yang paling mempengaruhi terhadap prestasi kerja. Sehingga merupakan aspek yang harus dipertahankan.

Bagi Akademisi :

1. Dapat melibatkan variabel lain selain variabel yang diteliti dan melibatkan lebih banyak sampel sehingga akan memberikan hasil yang berbeda guna melengkapi penelitian ini.
2. Pemilihan sampel dapat dilakukan dengan lebih spesifik, sebagai contoh penelitian berdasarkan jabatan tertentu, cabang tertentu ataupun berdasarkan demografi karyawan.

