

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis pengujian pada penelitian mengenai pengaruh kompensasi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan generasi Z pada perusahaan PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan generasi Z pada PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya. Dilihat dari hasil uji F, diperoleh nilai dari F hitung lebih besar dari F tabel sehingga hipotesis diterima. Adanya ketiga faktor yang saling berkombinasi ini dapat memberikan perubahan pada nilai loyalitas sebuah karyawan dengan memberikan nilai yang signifikan terhadap loyalitas dari karyawan generasi Z PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya.
2. Kompensasi yang meliputi indikator (Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Asuransi) terbukti secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan generasi Z pada PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya. Artinya berdasarkan dari uji t, nilai dari t-hitung lebih kecil dari t-tabel sehingga hipotesis ditolak. Dari hal ini kompensasi masih belum cukup menjadi faktor yang paling mempengaruhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik, pengaruh kompensasi tergolong sangat lemah dalam konteks ini. meskipun pengaruhnya positif, kekuatannya

cenderung lemah. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa efek kompensasi bisa sangat kontekstual, tergantung pada generasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. mengenai seberapa besar peran kompensasi dalam membentuk loyalitas kerja, khususnya pada karyawan generasi Z pada PT. Pratama Bina Sehat

3. Beban Kerja yang meliputi indikator (Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, Standar pekerjaan,) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan generasi Z pada PT. Pratama Bina Sehat. di Surabaya. Berdasarkan dari hasil uji t, nilai yang dihasilkan adalah t hitung dari variabel beban kerja lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis diterima. Beban kerja memberi pengaruh positif dalam hal tingkat loyalitas karyawan dalam perusahaan. Beban kerja yang diberikan PT pratama bina sehat tidak memberatkan karyawan melainkan memunculkan tantangan ke karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Lingkungan Kerja yang meliputi indikator (Hubungan antar rekan kerja, Hubungan antara bawahan dan pimpinan, Suasana kerja, Fasilitas kerja) terbukti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan generasi Z pada PT. Pratama Bina Sehat. di Surabaya. Berdasarkan dari hasil uji t, dapat diketahui nilai dari t hitung lingkungan kerja lebih besar dari t tabel sehingga hipotesis diterima. Hal ini diartikan bahwa lingkungan kerja harus menjadi tempat yang dapat membuat karyawan menikmati kegiatannya agar lebih produktif, sehingga terciptanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa saran yang dapat dipertimbangkan. Adapun saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan literatur di bidang sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sehingga dapat menjadi salah satu bagian dari kontribusi dalam bidang ilmu pengetahuan.
2. Penting bagi peneliti menjadikan penelitian ini sebagai pengalaman dan pembelajaran dalam meningkatkan kualitas penelitian di masa yang akan datang, agar dapat menghasilkan hasil yang lebih akurat lagi .
3. Bagi perusahaan tempat penelitian, diharapkan pihak PT. Pratama Bina Sehat dapat mempertimbangkan kompensasi dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, yang nantinya akan dikhawatirkan dapat menurunkan tingkat loyalitas kerja karyawan jika tidak diimbangi dengan Lingkungan kerja yang baik terutama hubungan antara bawahan dan pimpinan sebuah organisasi.
4. Bagi pihak lain diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai relasi dan inovasi dengan variabel yang digunakan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dalam menghadapi sifat kerja serta sikap dari generasi Z yang menguasai pangsa pekerjaan saat ini. Dengan adanya penelitian ini diharapkan membantu dalam menyikapi usia kerja dengan kelahiran antara tahun 1997 hingga 2012.