

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada temuan penelitian, maka disusun beberapa kesimpulan berikut.

1. Pengembangan Karier tidak berkontribusi signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan. Hasil uji hipotesis memperlihatkan taraf signifikansi sebanyak 0,310, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa Pengembangan Karier belum menjadi faktor penentu dalam memengaruhi loyalitas pegawai di PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan.
2. Lingkungan Kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan. Hasil uji hipotesis memperlihatkan taraf signifikansi sebanyak 0,002, sehingga hipotesis diterima. Ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan meningkatkan loyalitas pegawai.
3. Motivasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan. Hasil uji hipotesis memperlihatkan taraf signifikansi kurang dari 0,001, sehingga hipotesis diterima.

4. Variabel secara simultan berkontribusi positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan. Hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebanyak 93,222 serta tingkat signifikansi dibawah 0,001. Sementara itu, nilai R Square sebanyak 0,823 memperlihatkan bahwa ketiga variabel dapat menjelaskan 82,3% variasi Loyalitas Pegawai, sedangkan 17,7% terpengaruh faktor lain.

5.2 Saran

Merujuk pada temuan penelitian yang sudah diperoleh, peneliti membagikan sejumlah rekomendasi berikut:

1. Bagi PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan
 - a. Meskipun Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, perusahaan tetap perlu meningkatkan transparansi mengenai jalur karier, memberikan kesempatan pengembangan kompetensi secara merata, serta menyosialisasikan mekanisme promosi jabatan agar pegawai memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai prospek karier di perusahaan.
 - b. PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan diharapkan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, dari aspek fisik dan nonfisik. Tersedianya fasilitas kerja memadai, terciptanya hubungan kerja harmonis, komunikasi yang efektif, serta budaya kerja positif akan semakin meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

- c. Mengingat Motivasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Loyalitas Pegawai, perusahaan harus secara konsisten meningkatkan motivasi pegawai dengan memberi penghargaan atas kinerja kerja, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, dukungan dari pimpinan, sistem apresiasi yang adil, serta pemberian umpan balik yang konstruktif agar pegawai tetap memiliki semangat kerja dan loyalitas yang tinggi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat diarahkan pada pengembangan model penelitian melalui penambahan variabel yang berpotensi mempengaruhi loyalitas pegawai, misal kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, *work-life balance*. Selain itu, penggunaan jumlah responden yang lebih besar serta perluasan objek penelitian pada unit kerja PT PLN maupun perusahaan lain dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan cakupan dan daya generalisasi hasil penelitian.