

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada karyawan *Wingstop* area Jakarta Pusat, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 46,9%, sedangkan sisanya 53,1% diterangkan oleh faktor lain yang tidak teliti. Pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan *Wingstop* area Jakarta Pusat.
2. Terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan sebesar 43,3%, sedangkan sisanya 56,7% diterangkan oleh faktor lain yang tidak teliti. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan *Wingstop* area Jakarta Pusat.
3. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 33%, sedangkan sisanya 63% diterangkan oleh faktor lain yang tidak teliti. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan *Wingstop* area Jakarta Pusat.
4. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 37,5%, sedangkan sisanya 62,5% diterangkan

oleh faktor lain yang tidak teliti. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan *Wingstop* area Jakarta Pusat

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan di PT. Mega Mahadana Hadiya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengolahan data mengenai variable pengembangan karir, tingkat kepuasan karyawan masih terbilang rendah terhadap jenjang karir yang diberikan perusahaan, untuk itu dapat disarankan untuk mengoptimalkan program perencanaan jenjang karir yang ada di PT. Mega Mahadana Hadiya dan dilakukan peninjauan secara berkala untuk agar loyalitas karyawan pada PT. Mega Mahadana Hadiya meningkat.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai variable kompensasi, insentif yang diberikan PT. Mega Mahadana Hadiya masih terbilang rendah, disarankan untuk memaksimalkan pemberian insentif kepada karyawan yang mencapai target dengan sesuai dan juga tepat waktu untuk menjaga loyalitas karyawan dan juga karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai variable lingkungan kerja. Pada lingkungan kerja non fisik, hubungan antara karyawan dan atasan masih kurang baik, disarankan untuk meningkatkan

hubungan antara karyawan dan atasan agar komunikasi dalam bekerja berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan *atmosphere* kerja yang baik dan menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

4. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai variable loyalitas karyawan, keinginan karyawan untuk bekerja pada PT. Mega Mahadana Hadiya dalam jangka panjang terbilang rendah. Disarankan untuk memperbaiki sistem kompensasi, hubungan antara karyawan dan atasan, untuk menimbulkan rasa loyalitas karyawan. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik untuk mereka dapat melakukan yang terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.