

BAB V

SIMPULAN DAN ILMPIKASI

A. SIMPULAN

Analisis mengenai dampak kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Data Energi Infomedia Purwokerto dapat dinyatakan dalam kesimpulan berikut.

1. Pengaruh Langsung

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik perusahaan dalam memfasilitasi kualitas kehidupan kerja karyawan, maka akan makin tinggi juga tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan. Selain itu, Kompensasi juga berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja, di mana karyawan yang menerima kompensasi yang memadai dan sesuai standar akan memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya, Kepuasan Kerja terbukti berdampak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Data Energi Infomedia Purwokerto. Karyawan yang merasa sangat puas dengan pekerjaannya akan memiliki keterikatan emosional yang kuat dan tingkat Loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis data pada penelitian ini mengindikasikan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dari variabel kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen, yaitu loyalitas

karyawan. Variabel kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan tersebut. Temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan sistem kompensasi di dalam organisasi tidak hanya mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan, namun juga secara implisit berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor kunci yang menghubungkan antara faktor-faktor eksternal yang dapat dikendalikan oleh organisasi dengan perilaku loyalitas karyawan yang merupakan suatu komitmen emosional terhadap organisasi.

B. IMPLIKASI

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menghasilkan kontribusi yang signifikan baik dalam aspek teoritis maupun praktis di bidang manajemen sumber daya manusia. Penemuan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediator yang signifikan dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika interaksi antar variabel dalam suatu organisasi. Selain itu, temuan ini memiliki implikasi yang sangat penting untuk praktik manajemen sumber daya manusia, di mana perusahaan dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk merencanakan kebijakan dan proyek yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bukan sekadar berkontribusi pada

pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga berpotensi memberikan dampak yang positif bagi organisasi.

2. Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian ini, manajemen PT Data Energi Infomedia Purwokerto perlu memberikan perhatian lebih terhadap peran kepuasan kerja sebagai faktor penting yang menghubungkan kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Meskipun kualitas kehidupan kerja dan kompensasi tidak secara langsung mempengaruhi loyalitas, perusahaan dapat meningkatkan tingkat loyalitas dengan lebih fokus pada peningkatan kepuasan kerja.

Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja kondusif yang mendukung kesejahteraan karyawan dan memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan tidak hanya bersaing dengan pasar, tetapi juga memenuhi kebutuhan dan ekspektasi karyawan. Pendekatan ini akan meningkatkan kepuasan mereka, yang selanjutnya akan memperkuat loyalitas dan memperbaiki stabilitas tenaga kerja, yang sangat penting bagi perusahaan.

Selain itu, implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya evaluasi dan pembaruan kebijakan kompensasi serta lingkungan kerja secara berkala, untuk memastikan kepuasan kerja yang tinggi dan menjaga loyalitas karyawan.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Data Energi Infomedia Purwokerto, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain, terutama di sektor atau industri yang berbeda.
2. Data yang dikumpulkan dalam satu periode tertentu, sehingga tidak dapat menganalisis perubahan atau dinamika hubungan antar variabel dalam jangka panjang.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada kualitas kehidupan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Faktor lain yang mungkin juga memengaruhi loyalitas karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja eksternal, tidak menjadi bagian dari analisis.
4. Data diperoleh melalui kuesioner yang bersifat subjektif berdasarkan persepsi karyawan. Hal ini dapat menyebabkan bias respon, seperti kecenderungan untuk memberikan jawaban yang dianggap lebih positif atau asal menjawab. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei dan analisis statistik.
5. Pendekatan kualitatif yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai faktor psikologis atau emosional dari karyawan tidak digunakan dalam penelitian ini

Meskipun terdapat keterbatasan, penelitian ini tetap diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan tersebut

