

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh langsung secara parsial dan berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,626 dan t_{hitung} sebesar 6,224 dengan signifikansi 0,000 atau $< 0,05$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh langsung secara parsial dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,501 dan t_{hitung} sebesar 4,484 dengan signifikansi 0,000 atau $< 0,05$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan berpengaruh langsung secara parsial dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,318 dan t_{hitung} sebesar 2,848 dengan signifikansi 0,006 atau $< 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung budaya perusahaan terhadap loyalitas kerja karyawan. Oleh karena itu Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan hendaknya melakukan pengawasan, penilaian, dan memberikan penghargaan secara komitmen dan konsisten dalam pelaksanaannya terhadap karyawan yang menerapkan secara maksimal nilai-nilai budaya perusahaan dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya dan memberikan motivasi terhadap karyawan yang belum menerapkan secara maksimal nilai-nilai budaya perusahaan dengan cara melakukan pendekatan secara personal, menagajak karyawan tersebut berkomunikasi mengenai apa yang menjadi permasalahan dalam dirinya sehingga belum menerapkan nilai-nilai budaya perusahaan secara maksimal, dan ciptakan suasana yang lebih santai agar adanya kenyamanan bagi karyawan dan bersemangat untuk lebih menumbuhkan rasa loyal terhadap pekerjaannya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan dan loyalitas kerja karyawan secara parsial mempengaruhi langsung kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan pimpinan perusahaan membuat jadwal kegiatan positif seperti pembahasan secara santai dan lebih dekat dengan karyawan mengenai pencapaian target perusahaan secara efektif dan efisien di luar perusahaan agar karyawan menerapkan nilai-nilai budaya perusahaan secara maksimal, dan meningkatkan kepeduliannya atau loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya maupun terhadap kepentingan

perusahaan. Sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan yang mengacu pada keberhasilan abadi perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang budaya perusahaan dan loyalitas kerja karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan menambah indikator setiap variabel agar peneliti yang dilakukan tepat sasaran.

