BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Surya Unggas Mandiri, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut.

1. a. Kompensasi yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu Upah/Gaji, Tunjangan tetap, Tunjangan tidak tetap, Insentif dan Liburan. Indikator Liburan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator Tunjangan tidak tetap memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik.

   b. Iklim Organisasi pada PT Surya Unggas Mandiri berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 7 indikator yaitu Struktur, Tanggung jawab, Risiko, Penghargaan, Kehangatan, dukungan dan konflik, Indikator Konflik memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator Risiko memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik. Hal ini terbukti

sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa iklim organisasi pada PT masih harus di benahi.

c. Secara keseluruhan variabel Loyalitas Karyawan terdiri dari 3 indikator, yaitu Kemauan Untuk Bekerja sama, Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan dan Kesukaan Terhadap Pekerjaan. Indikator Kemauan Untuk Bekerja sama memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik dan cukup baik, sedangkan indikator Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik.

2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan T hitung lebih besar dari T tabel dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Surya Unggas Mandiri Artinya semakin tinggi Kompensasi maka Loyalitas Karyawan akan meningkat.
3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan T hitung lebih besar dari T tabel dan dapat disimpulkan bahwa adanya terdapat pengaruh positif antara Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Surya Unggas Mandiri, Artinya semakin tinggi Iklim Organisasi maka Loyalitas Karyawan semakin meningkat.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Surya Unggas Mandiri.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Surya Unggas Mandiri, maka penulis akan memberikan beberapa saran:

1. Kompensasi pada PT Surya Unggas Mandiri bisa dikatakan cukup baik namun adanya karyawan yanng mengeluhan kurangnysa tunjangan transportasi dan tunjangan makan yang tidak cukup, maka penulis menyarankan perusahan melakukan survey ulang dan penghituhsn ulang terkait harga kebuthan makan dan trannsportasi yang dibutuhkan karyawan dan menigkatkannya sesuai kebutuhan karyawann
2. Iklim Organisasi sudah cukup baik dan perusahaan harus mampu meningkatkan Iklim Organisasi agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Hal ini dilakukan dengan memulai memberi keringan kepada karyawan karna dalam era pandemi ini juga mempengaruhi daya beli yang membuat karyawan kesulitan untuk memenuhi target, dan persahaan juga diharapkann mulai memberi penghargaan unntuk karyawan yang bekerja keras terustama yang dapat melampaui target
3. Loyalitas Karyawan secara keseluruh sudah cukup baik akan tetapi perusahaan harus dapat lebih optimal lagi dalam meningkatkan Kompensasi dan Iklim Organisasi agar tercapainya visi misi perusahaan serta terciptanyaan keloyalan karyawan pada perusahaan. Hal ini dapat diwujudkan dengan perusahaan mulai lebih memperhatikan kebutuhan dasar dari karyawannya seperti pemenuhan kesejahteraan karyawan berupa tunjangann transportasi yang cukup, tunjagan makan yang cukup dan mulai memberikan fasilitas yang juga memadai untuk kelangsunnga kinerja karyawan yag nantinya akan menumbuhkan rasa memliki karyawan terhadap perusahaann yag dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhafap perusahaan
4. Bagi penulis, dengan penelitian ini penulis berharap agar menambah wawasan teoritis penulis mengenai Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Surya Unggas Mandiri yang penulis teliti, penulis juga berharap agar dengan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan analisis penulis. Bagi PT

Surya Unggas Mandiri berdasarkan dari hasil yang telah diperoleh penulis sudah tergolong cukup baik maka yang perlu dilakukan adalah mempertahankan hal tersebut dan bahkan meningkatkannya, agar setiap karyawan dapat lebih loyal kepada perusahaan dalam bekerja serta Bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan Mengenai Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Surya Unggas Mandiri.