

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

1. Hubungan kompensasi finansial langsung terhadap loyalitas karyawan adalah positif dan signifikan. Nilai yang diperoleh sebesar 0,782 dengan nilai T-statistik 8,155 lebih besar dari T-tabel 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi kenaikan kompensasi finansial langsung maka akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan.
2. Indikator yang paling dominan dari variabel kompensasi finansial langsung adalah indikator pembagian bonus berdasarkan kinerja sebesar dengan nilai 0,846. Walaupun terdapat perbedaan nilai antar indikator kompensasi finansial namun demikian dapat dikatakan bahwa indikator dominan dari variabel kompensasi finansial langsung sudah valid karena nilai dari validitas konvergen tiap indikator  $> 0.5$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kompensasi dengan pembagian bonus berdasarkan kinerja, karena dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk saling berusaha mencapai target kerja agar mendapat bonus yang lebih sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai
3. Indikator dominan dari variabel loyalitas kerja karyawan adalah hubungan antar pribadi dengan nilai sebesar 0,867. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator dominan dari variabel loyalitas kerja sudah valid karena nilai dari validitas konvergen indikator  $> 0.5$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa selama ini didalam menjalani pekerjaan telah tercipta rasa persaudaraan antar pribadi karyawan sehingga menciptakan persaingan yang sehat dalam mencapai target kerja. Hal ini yang menimbulkan pemikiran karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan sehingga meningkatkan loyalitas kerja yang baik dalam diri karyawan di PTPN IV Unit Mandoge.

## 6.2 Saran

1. Diharapkan pimpinan PTPN IV Unit Mandoge mendukung upaya untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan dengan lebih memperhatikan lagi mengenai kebijakan pemberian kompensasi finansial langsung dan harus lebih memperhatikan besarnya kompensasi yang diberikan. Pemberian kompensasi yang masih belum memuaskan karyawan dapat mengakibatkan loyalitas kerja karyawan menurun.
2. Pimpinan perusahaan harus menetapkan batas waktu dalam proses penyelesaian pekerjaan sehingga dapat terselesaikan tepat waktu dengan sesuai ketentuan yang diberikan perusahaan. Hal ini disertai dengan cara pimpinan perusahaan memotivasi karyawan ditunjukkan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai.
3. Para karyawan di PTPN IV Unit Mandoge diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan hubungan yang baik antar pribadi karyawan. Karena dengan adanya hubungan yang baik diantara karyawan dapat membuat karyawan nyaman bekerja sehingga akan menumbuhkan loyalitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui meningkatkan pembinaan rohani maupun jasmani (kesenian dan olah raga) dan rekreasi bagi seluruh karyawan yang diselenggarakan sesuai kemampuan perusahaan dari kegiatan ini seluruh karyawan yang ada diperusahaan bisa lebih meningkatkan hubungan yang baik antar karyawan.