

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Taraphone Shop cabang Surabaya.
2. Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Taraphone Shop cabang Surabaya.
3. Loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Taraphone Shop cabang Surabaya.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan distribusi jawaban responden melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada para karyawan Taraphone Shop cabang Surabaya mengenai loyalitas karyawan, kompensasi dan kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa karyawan sudah mengikuti semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan baik dan benar sesuai arahan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai rata-rata item yang didapat dari hasil analisis deskriptif, baik loyalitas karyawan, kompensasi dan kinerja karyawan. Untuk itu, agar loyalitas karyawan dan kompensasi dapat berpengaruh secara terus-menerus terhadap kinerja karyawan, maka ada baiknya perusahaan secara terus-menerus menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dijalankan selama ini agar semua dapat berjalan dengan baik dan bisa memberikan imbal balik yang baik pula terhadap perusahaan. Namun secara khusus perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi, diantaranya berdasarkan hasil temuan peneliti terkait variabel loyalitas karyawan di Taraphone Shop. Hal yang memiliki kecenderungan paling rendah adalah tentang mengutamakan kepentingan perusahaan hal ini alangkah baiknya jika disesuaikan dengan besarnya gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan itu sendiri.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah loyalitas karyawan dan kompensasi. Jadi, untuk penelitian selanjutnya, ada baiknya untuk menambah variabel yang kurang dalam penelitian ini, agar penelitian yang dilakukan akan terlihat semakin lebih menarik. Adapun beberapa variabel yang baik digunakan sebagai penambah variabel pada penelitian ini yaitu: variabel disiplin kerja, motivasi, pelatihan serta lingkungan kerja.

5.3 Keterbatasan

1. Keterbatasan wawasan dan ilmu pengetahuan dalam memilih variabel yang akan digunakan.
2. Beberapa responden menolak mengisi kuesioner dengan alasan sibuk bekerja.
3. Diyakini adanya responden yang mengisi kuesioner tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan.

