

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil SPSS yang penulis lakukan menganut hasil kuisioner yang dibagikan pada karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya, ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Pengembangan Karir (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya. Berikut kesimpulan menurut penulis:

1. Berdasarkan uji t (parsial) antara variabel pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 2,333 lebih besar dari t_{tabel} . Dan tingkat signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa variabel pengembangan karir (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Dan mengandung makna semakin tinggi pengembangan karir, maka loyalitas karyawan meningkat. Hal tersebut menunjukkan hasil analisis hipotesis kesatu "Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan" terbukti kebenarannya.
2. Berdasarkan uji t (parsial) antara variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 3,032 lebih besar dari t_{tabel} . Dan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Dan mengandung makna semakin tinggi kepuasan kerja, maka loyalitas karyawan meningkat. Hal tersebut menunjukkan hasil analisis hipotesis kesatu "Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan" terbukti kebenarannya.

3. Berdasarkan uji t (parsial) antara variabel budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 2,657 lebih besar dari t_{tabel} . Dan tingkat signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa variabel budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Dan mengandung makna semakin tinggi budaya organisasi, maka loyalitas karyawan meningkat. Hal tersebut menunjukkan hasil analisis hipotesis kesatu "Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan" terbukti kebenarannya.
4. Berdasarkan uji F (simultan), nilai F_{hitung} dinyatakan 41,570 dan termasuk lebih besar dari F_{tabel} 2,74. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai signifikan adalah 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis keempat "Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan" terbukti kebenarannya. Dengan demikian Pengembangan Karir (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas saran yang dapat disampaikan peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Jika perusahaan ingin meningkatkan loyalitas karyawan atau mempertahankan karyawan untuk tetap setia dan berkomitmen pada organisasi perusahaan perlu diperhatikan lebih detail berkenaan dengan pengembangan karir karyawan, peningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mengoptimalkan budaya organisasi perusahaan. Sehingga menjadi nilai unggul PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya

- untuk terus menjadi perusahaan logistik terkemuka dan membawa peluang besar bagi Forin Logistics untuk tumbuh pesat di masa depan.
2. Bagaimanapun variabel penelitian ini hanya bersifat mewakili dan tidak menilai secara keseluruhan. Maka dari itu disarankan untuk perusahaan atau penelitian selanjutnya tetap meninjau serta mengevaluasi kemungkinan variabel lain yang dinilai mampu untuk meningkatkan loyalitas karyawan kearah yang lebih baik lagi.

