

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran *job satisfaction* sebagai mediasi pengaruh *work environment*, *reward*, dan *workload* terhadap *employee loyalty* PT. Kirana Artha Hannan Surabaya, dapat disimpulkan beberapa poin utama berikut yang secara langsung berimplikasi pada pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia pada PT. Kirana Artha Hannan Surabaya, diantaranya yaitu:

1. *Work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dengan nilai path coefficient sebesar 0,487. Nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 4,487 yang lebih besar dari t-tabel 1,673, serta p-value sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dengan nilai path coefficient sebesar 0,462. Nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 3,687, lebih besar dari t-tabel sebesar 1,673, dengan p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. *Workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, dengan nilai path coefficient sebesar 0,299, nilai t-statistic

2,515 yang lebih besar dari t-tabel 1,673 dan p-value 0,015 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. *Work environment* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee loyalty* dengan nilai path coefficient sebesar -0,692, nilai t-statistic sebesar 6,998 yang melebihi nilai t-tabel 1,673, dan p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima,
5. *Reward* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee loyalty* dengan nilai path coefficient sebesar -0,462 dan nilai t-statistik 6,077 yang lebih besar dari t-tabel 1,673, serta p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
6. *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee loyalty* dengan nilai path coefficient sebesar -0,398. Nilai t-statistik sebesar 4,079 lebih besar dari t-tabel 1,673 dengan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
7. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty* dengan nilai path coefficient sebesar 1,115. Nilai t-statistik sebesar 8,544 yang lebih besar dari t-tabel 1,673, dan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
8. *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty* melalui *job satisfaction* dengan nilai path coefficient sebesar 0,543. Nilai t-statistic 3,364 lebih besar dari t-tabel 1,673, serta p-value

0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

9. *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty* melalui *job satisfaction* dengan nilai path coefficient sebesar 0,516. Nilai t-statistic sebesar 3,595 yang lebih besar dari t-tabel 1,673 dan p-value 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

10. *Workload* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty* melalui *job satisfaction* dengan nilai path coefficient sebesar 0,333, nilai t-statistic 3,595 yang lebih besar dari t-tabel 2,282, dan p-value 0,026 yang kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan dengan mempertimbangkan implikasi praktis terhadap pengembangan kebijakan SDM pada PT. Kirana Artha Hannan Surabaya, dengan beberapa saran yang dapat dikemukakan diantaranya yaitu:

1. Pengembangan *Work Environment*

Melakukan audit internal guna mengidentifikasi aspek fisik, sosial, dan psikologis *work environment* yang bisa diperbaiki, serta melakukan intervensi berbasis data seperti peningkatan fasilitas, ventilasi, pencahayaan, dan suasana kerja. Selain itu, mungkin perlu juga

mendorong terbentuknya budaya komunikasi terbuka dan suportif antardivisi serta antara atasan dan bawahan.

2. Evaluasi dan Inovasi *Reward*

Menyusun kebijakan *reward* yang menyeimbangkan kompensasi finansial maupun non-finansial, seperti program pengakuan (*appreciation*), penghargaan karyawan teladan, dan peluang pengembangan karir. Memastikan keterbukaan dan keadilan dalam proses pemberian *reward* agar memperkuat kepercayaan karyawan terhadap PT. Kirana Artha Hannan Surabaya.

3. Manajemen *Workload*

Melakukan review rutin terhadap distribusi pekerjaan di tiap divisi untuk menghindari *overwork* atau ketimpangan beban. Menyediakan support system seperti pelatihan manajemen waktu, cuti yang mudah diakses, serta *counseling* bagi karyawan yang mengalami *overload*.

4. Fokus pada *Job Satisfaction* sebagai Strategi Sentral

Menjadikan survei *job satisfaction* sebagai agenda rutin, dan menggunakan hasilnya sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen SDM. Mengintegrasikan program pengembangan diri, jalur karir yang jelas, serta peluang promosi berbasis kompetensi dan kontribusi nyata.

5. Retensi dan *Employee Loyalty*

Merancang program retensi yang berbasis pada kebutuhan nyata karyawan serta analisis *exit interview* untuk menekan angka *turnover*.

Menumbuhkan rasa bangga dan keterikatan terhadap PT. Kirana Artha Hannan melalui aktivitas engaging seperti *employee gathering*, CSR, ataupun program sosial internal.

6. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan

Membentuk tim khusus untuk melakukan monitoring dan evaluasi efektivitas kebijakan SDM serta melakukan perbaikan secara agile sesuai perubahan situasi dan kebutuhan karyawan PT. Kirana Artha Hannan Surabaya.

Dengan implementasi strategi di atas secara konsisten, PT. Kirana Artha Hannan Surabaya tidak hanya mampu meningkatkan *employee loyalty* dan *job satisfaction*, namun juga menurunkan *turnover*, menciptakan SDM unggul, serta memperkuat keunggulan kompetitif PT. Kirana Artha Hannan Surabaya di industri alat kesehatan.

