

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta, dengan koefisien korelasi ( $r_{XY}$ ) = 0,657 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi, maka akan semakin tinggi loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap kompensasi, maka akan semakin rendah loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta.

Tingkat persepsi terhadap kompensasi pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta secara umum berada pada kategori sedang (37,84%) ke tinggi (62,16%), dan tingkat loyalitas kerja pada *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta secara umum juga berada pada kategori sedang (32,43%) ke tinggi (67,57%). Sumbangan persepsi terhadap kompensasi terhadap loyalitas kerja sebesar 43,1% hal ini berarti bahwa terdapat 56,9% faktor lain yang mempengaruhi yang berasal dari pihak perusahaan, seperti faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi.

#### **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian, yaitu:

1. Bagi *Caddy* Lapangan Golf Hyatt Regency Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta sudah memiliki tingkat persepsi terhadap kompensasi sedang ke tinggi dan tingkat loyalitas kerja juga berada pada kategori sedang ke tinggi sehingga diharapkan dengan penelitian ini *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta yang sudah memiliki persepsi terhadap kompensasi dan loyalitas kerja yang tinggi tetap dipertahankan. Bagi *caddy* lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta yang memiliki persepsi terhadap kompensasi dan loyalitas kerja sedang diharapkan dapat memotivasi diri sendiri untuk menjadi pribadi yang mempunyai persepsi positif terhadap kompensasi diiringi dengan meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan.

2. Bagi Pihak Manajemen Lapangan Golf Hyatt Regency Yogyakarta

Bagi *caddy master* atau manajer lapangan golf Hyatt Regency Yogyakarta diharapkan dapat mempertahankan *caddy* yang bekerja secara loyal setidaknya memberikan apresiasi sebagai bentuk penghargaan atas loyalitas kerja *caddy* sehingga hal tersebut dapat memicu gairah dan semangat kerja baik *caddy* yang masih memiliki loyalitas sedang maupun yang memiliki loyalitas tinggi, serta dapat menjalin kerjasama yang baik antar *caddy* dengan atasan. Termasuk dalam hal ini, pihak atasan dapat mengkomunikasikan inovasi kebijakan yang menguntungkan kedua belah pihak secara interaktif agar persepsi *caddy* terhadap kebijakan kompensasi yang telah diberikan semakin baik.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang akan menggunakan penelitian ini sebagai acuan diharapkan memperbanyak subjek penelitian, bukan hanya *caddy* pada satu lapangan golf saja melainkan *caddy* pada beberapa lapangan golf yang terdapat di Yogyakarta agar generalisasi hasil penelitian tidak hanya sebatas pada subjek penelitian saja, akan tetapi dapat diperluas lagi. Disarankan juga pada penelitian selanjutnya untuk melakukan perencanaan penelitian yang lebih baik termasuk melakukan pengumpulan data yang lebih beragam, kreatif, dan inovatif sehingga dapat mengurangi kemungkinan pengelabuan jawaban. Selain itu, disarankan menambahkan kriteria subjek penelitian yang berjenis kelamin laki-laki untuk mengetahui perbedaan tingkat loyalitas kerja antara *caddy* pria dengan *caddy* wanita. Bagi peneliti yang akan meneliti variabel yang sama disarankan untuk memilih faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja seperti faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi.