

Hambatan pada penelitian ini adalah karena adanya pandemi covid-19 yang seharusnya sehabis melaksanakan try out akan dilakukan penelitian, namun bagian office tempat penelitian juga diperlakukan WFH dan bagian medis yang sibuk dengan protokol nakes selama pandemi sangat ketat. Yang mengakibatkan dalam pengambilan data memakan waktu lebih lama dari prediksi peneliti untuk mengumpulkan data penelitian tersebut, Penyebaran skala di tempat langsung yang semula dirancang dilakukan secara langsung berubah menjadi *google form*. Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi hasil pengumpulan data.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kompensasi subjek tergolong sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi skor persepsi kompensasi menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori positif sebesar 72% (31 karyawan), kategori *missing* 36% (23karyawan), katagori negatif 4,8% (2 karyawan) sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki tingkat persepsi kompensasi dalam kategori positif
2. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa loyalitas subjek tergolong sedang. Berdasarkan hasil kategorisasi skor loyalitas kerja

menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 39,5% (17 karyawan), kategori sedang 60,5% (26 karyawan) , sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki tingkat loyalitas kerja dalam kategori sedang

3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja pada karyawan RS. Puri Asih, Cikampek dengan hasil analisis korelasi variabel persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,579 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), demikian hipotesis diterima, ada korelasi positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan loyalitas kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi subjek maka semakin tinggi loyalitas kerjanya, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap kompensasi subjek maka semakin rendah loyalitasnya. Berdasarkan dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,336 dapat diartikan bahwa sumbangan persepsi terhadap kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 33,6 % sisanya 66,4 % diasumsikan dipengaruhi oleh sejumlah variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti dapat memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat menjadi manfaat, yaitu:

1. Bagi pimpinan perusahaan

Persepsi terhadap kompensasi karyawan di RS Puri Asih tergolong positif. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan perusahaan untuk mempertahankan karyawan dengan cara mempertahankan tunjangan kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan sehingga dapat lebih mempertahankan inovasi persepsi terhadap kompensasi yang baik secara isi dari kebijakan tersebut termasuk cara mengkomunikasikan kebijakan tersebut kepada karyawan agar semakin baik persepsi karyawan terhadap kebijakan kompensasi yang telah diberikan. Pentingnya inovasi kebijakan kompensasi karyawan yang ada untuk karyawan karena dapat dirasakan dampaknya pada loyalitas kerja yang baik, seperti halnya hasil yang didapatkan karyawan di perusahaan ini rata-rata memiliki loyalitas kerja yang tergolong sedang.

2. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai permasalahan loyalitas kerja sehingga subjek penelitian atau karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja pada RS Puriasih Cikampek, Karawang, Jawa Barat agar dapat menguntungkan dirinya sendiri dan juga bagi perusahaan tempat subjek bekerja. Mengenai permasalahan persepsi kompensasi subjek penelitian atau karyawan diharapkan untuk bekerja dengan sesuai dengan divisi terkait dengan sebaik mungkin agar kompensasi yang diharapkan sesuai dengan kinerja dilakukan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian loyalitas kerja dengan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu fasilitas - fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima dari perusahaan. Memperluas populasi yang ada, dan pengumpulan data yang lebih beragam. Dan diusahakan menggunakan kuisisioner dalam pengumpulan data bukan menggunakan *google form*, agar hasil data tidak terpengaruhi

DAFTAR PUSTAKA

- Absar, M. N., Sikder, Z. H., Nimalathasan, B., Bhuiyan, M. M. 2010. Employee Compensation Practices in Industrial Enterprises of Bangladesh: A Public-Private Sector Comparison. *Journal of Economic Sciences*, Vol.LXII, No.4, 1-11
- Adab, Gugus. 2008. Hubungan Persepsi terhadap Kompensasi dengan Motivasi Kerja. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ardana, et.el. (2012). "*Pengaruh Insentif dan Motivasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*". *Jurnal Manajemen*. Vol. 2 No. 1
- As'ad, M. (2004). Seri umum sumber daya manusia: psikologi industri. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2012. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A. & Greenberg, 1. (2003). Behavior in organization understanding and managing the human side of work 8th edition. New Jersey: Prentice Hall.