

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara deprivasi relatif dengan loyalitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Palu. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis *product moment* yang menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar -0,695 ( $p < 0,050 = 0,000$ ). Menunjukkan bahwa semakin tinggi deprivasi relatif karyawan maka semakin rendah loyalitas kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendahnya deprivasi relatif karyawan maka semakin tinggi loyalitas kerja karyawan.

Hasil kategorisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek berada dalam kategori loyalitas kerja yang rendah sebesar 44%. Selanjutnya, sebagian besar subjek memiliki kategori deprivasi relatif tinggi sebesar 38%. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,483 memberikan sumbangan efektif variabel deprivasi relatif terhadap loyalitas kerja sebesar 48,3% dan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh faktor- lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi subjek, karena hasil penelitian ini menunjukkan subjek memiliki deprivasi relatif yang tinggi dan loyalitas kerja yang rendah maka dihadapkan untuk meningkatkan loyalitas kerjanya dengan belajar menerima setiap kebijakan perusahaan, jangan terlalu berlebihan membandingkan diri dengan orang lain karena setiap individu memiliki kelemahan dan kelebihan tersendiri, dan sebaiknya menahan amaran ketika dihadapkan situasi yang buruk lebih baik tenang dalam menyikapinya dan mendiskusikan dengan orang lain untuk menyelesaikannya.

2. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia IV Palu.

Bagi PT. Pelabuhan Indonesia IV Palu, sebaiknya lebih memperhatikan loyalitas karyawannya dengan menurunkan deprivasi relatif yang ada dalam diri karyawan seperti memenuhi harapan karyawan seperti sistem kerja, kompensasi, karir, maupun fasilitas, memberikan pengertian kepada karyawan jika memang harapan karyawan tidak dapat dipenuhi, memberikan prosedur kerja yang adil agar tidak menimbulkan perbandingan yang dirasakan karyawan atau jangan membeda-bedakan karyawan atau cenderung kepada karyawan tertentu saja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini untuk melihat faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja seperti faktor *burnout*, *job insecurity*, *compensation*, dan *work environment*. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya juga dapat meneliti dengan menggunakan

subjek maupun lokasi yang berbeda agar dapat memberikan ilmu pengetahuan dengan metode dan subjek yang berbeda seperti menggunakan metode eksperimen menggunakan berbagai perlakuan untuk meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan.