

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan diantaranya adalah :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan kualitas kepemimpinan baik, organisasi memiliki tujuan yang jelas, keadilan kompensasi, ada rasa kepercayaan dan komunikasi internal terjalin dengan baik maka loyalitas kerja karyawan akan terus terjaga dan mengalami peningkatan. Karena salah satu dimensi dari iklim organisasi mengalami perbaikan atau peningkatan, loyalitas karyawan pada suatu perusahaan akan meningkat. Sebaliknya semakin buruk kualitas kepemimpinan pada perusahaan, organisasi tidak memiliki tujuan yang jelas, tidak ada keadilan kompensasi, tidak ada ada rasa kepercayaan dan komunikasi internal tidak terjalin dengan baik maka loyalitas kerja karyawan akan mengalami penurunan. Sehingga apabila salah satu dimensi dari iklim organisasi mengalami perbaikan atau peningkatan, maka loyalitas karyawan pada suatu perusahaan akan meningkat
2. Kontribusi iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan sebanyak sumbangan efektif sebesar 9 % dan sisanya sebanyak 81 %

loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, dan upah yang diterima. Artinya karyawan yang mempunyai persepsi tentang iklim organisasi positif mempunyai rasa untuk mentaati peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dapat lebih bertanggung jawab pada perusahaan, dan mempunyai kemauan dalam bekerja sama untuk memajukan perusahaan.. Karena iklim organisasi dapat mempengaruhi loyalitas kerja pada karyawan diperusahaan.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai beriku :

#### 1. Bagi pihak perusahaan PT. Card Nusantara Semesta

Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi perusahaan dengan loyalitas kerja karyawan. Perusahaan bisa meningkatkan loyalitas atau memperbaiki setiap dimensi yang dapat mempengaruhi iklim organisasi seperti kualitas kepemimpinan, kejelasan tujuan organisasi keadilan kompensasi, tanggung jawab dan kepercayaan, partisipasi dan komunikasi. Sehingga karyawan lebih inovatif, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan tidak merasa terpaksa dalam bekerja. Dan perusahaan bisa memberikan pelatihan-pelatihan dan intervensi human process untuk peningkatan efektivitas hubungan antar karyawan di perusahaan, memberikan motivasi kepada

karyawan agar dapat menjalin keakraban antar karyawan dan lebih bersemangat dalam bekerja.

## 2. Bagi Karyawan PT. Nusantara Card Semesta

Peneliti menyarankan agar karyawan di PT. Nusantara Card Semesta Melaksanakan dan mengikuti semua program kerja pada perusahaan. Seperti Pelatihan Keahlian, pelatihan ulang (*retraining*), pelatihan tim, pelatihan kreativitas (*creative training*) dan pelatihan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan loyalitas kerja.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk peneliti lain mengkaji faktor lain yang kiranya dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap loyalitas kerja dengan menggunakan hasil empiric penelitian ini sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya.