

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Data yang telah dikumpulkan, diolah serta diuji terkait kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terkait pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PPAP Desa Pakujati. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu menumbuhkan rasa loyal serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Kondisi fisik yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta dukungan fasilitas kerja menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini mendorong karyawan untuk lebih menghargai organisasi, menunjukkan dedikasi yang tinggi, serta memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Oleh sebab itu, data pada penelitian ini mempresentasikan bahwa ketika lingkungan kerja pada PPAP Desa Pakujati baik, maka dapat meningkatkan loyalitas pada karyawan tersebut.
2. Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PPAP Desa Pakujati. Pemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberi teladan, serta menjalin komunikasi yang efektif

dapat menumbuhkan rasa percaya dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Kepemimpinan yang mendukung dan partisipatif juga mendorong terciptanya iklim kerja yang harmonis, sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Kondisi ini membuat karyawan lebih berkomitmen, termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Bersumber dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik buruknya suatu kepemimpinan yang dimiliki PPAP Desa Pakujati dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan di tempat tersebut.

3. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PPAP Desa Pakujati. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai membuat karyawan merasa lebih dihargai serta mampu menjalankan tugas dengan baik. Suasana kerja yang harmonis, hubungan antar rekan yang positif, dan dukungan dari atasan turut meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Selain itu juga berdasarkan data yang diperoleh dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka dapat meningkatkan rasa puas pada karyawan yang bekerja. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, dan aman dapat membantu memuaskan karyawan dalam bekerja pada PPAP Desa Pakujati.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PPAP Desa Pakujati. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan potensi, serta menjalin hubungan komunikasi yang terbuka menciptakan rasa nyaman dan dihargai di

tempat kerja. Kepemimpinan yang adil, bijaksana, serta mampu memotivasi bawahan dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan individu dalam menjalankan tugas. Interpretasi dari pernyataan ini yaitu semakin baik tingkat kepemimpinan PPAP Desa Pakujati maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hal ini diartikan bahwa pemimpin yang membuat kebijakan yang efektif dan efisien mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan kepuasan saat bekerja.

5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PPAP Desa Pakujati. Hal ini berdasarkan data yang diperoleh sehingga mengimplementasikan bahwa meskipun tingkat kepuasan kerja tinggi, namun pada penelitian ini belum cukup kuat dalam membentuk loyalitas karyawan secara langsung. Oleh karena itu, meskipun karyawan PPAP Desa Pakujati merasa puas pada pekerjaan yang dilakukan, tidak menjamin karyawan tersebut berkomitmen untuk bertahan dalam jangka panjang.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja pada PPAP Desa Pakujati yang kondusif dapat meningkatkan loyalitas karyawan, hal tersebut tidak selalu disertai dengan perubahan tingkat kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan PPAP Desa Pakujati. Dengan demikian,

kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan loyalitas karyawan, hal tersebut tidak selalu berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang dibuat, menghasilkan beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PPAP Desa Pakujati

Untuk PPAP Desa Pakujati agar dapat mengembangkan dan membangun kualitas sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dengan memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja

PPAP Desa Pakujati disarankan untuk mempertahankan kualitas lingkungan kerja karena pada hasil penelitian ini memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, mendukung, serta memberikan kesempatan berkembang akan meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap organisasi serta meningkatkan komitmen pada karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja pada peternakan perlu diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dan dapat membangun sikap loyal terhadap perusahaan tersebut. Selain dapat meningkatkan loyalitas karyawan, lingkungan kerja juga menjadi faktor kunci dalam memenuhi kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan perasaan puas yang dirasakan karyawan. Maka dari itu, perlu adanya peningkatan pada lingkungan perusahaan, baik dari lingkungan fisik maupun non-fisik

perusahaan guna menjaga sumber daya manusia yang ada pada PPAP Desa Pakujati.

b. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan pada PPAP Desa Pakujati perlu diperhatikan karena hasil pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan secara langsung memengaruhi loyalitas karyawan, dan kualitas kepemimpinan perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena kepuasan kerja yang tinggi pada akhirnya dapat menjadi faktor tidak langsung yang mendorong peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini menyatakan bahwa sistem kepemimpinan yang ada terbilang cukup baik sehingga tetap dipertahankan agar tidak menimbulkan permasalahan pada karyawan saat bekerja. Kepribadian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, kebiasaan, serta kendali emosi yang dimiliki pimpinan pada PPAP Desa Pakujati sudah cukup efektif dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Maka dari itu, disarankan untuk tetap mempertahankan sistem kepemimpinan yang ada karena sudah cukup baik dalam mengelola sumber daya yang ada.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja perlu dijadikan salah satu hal yang diprioritaskan oleh PPAP Desa Pakujati. Hal ini didasari karena sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, maupun dapat menciptakan sikap loyal pada karyawan yang ditimbulkan

oleh kepuasan kerja. Maka dari itu, PPAP Desa Pakujati perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja, yang nyaman, aman, dan mendukung serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Tingginya kepuasan kerja akan berdampak positif pada motivasi, kinerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

d. Variabel Loyalitas Karyawan

Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki sikap loyal terhadap PPAP Desa Pakujati, perlu adanya peningkatan dari segi lingkungan kerja karyawan dan pemeliharaan kualitas kepemimpinan pada setiap peternakan serta pengayoman terhadap karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. meskipun kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas, namun dalam kombinasi dengan lingkungan kerja, loyalitas karyawan dapat tercipta secara bertahap. Pemenuhan fasilitas, penerapan peraturan yang bijak, pemberian tunjangan maupun insentif lain, serta menjaga hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan merupakan strategi yang efektif untuk dilakukan dalam menciptakan karyawan yang loyal terhadap PPAP Desa Pakujati.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan dan masih memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan. Oleh sebab itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya memperluas konteks dan populasi yang lebih beragam untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, mengkaji lebih dalam

pada hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja untuk mengeksplorasi alasan mengapa kepemimpinan tidak memengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak memengaruhi loyalitas karyawan.