

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan peneliti dengan pengolahan data menggunakan IBM SPSS *Statistic* 25 mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Klinik Kuningan Eye Center, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, seperti gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, dan mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki, komitmen, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka mereka akan semakin besar loyalitas kepada perusahaan.
6. Kepuasan kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, kompensasi

yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

7. Kepuasan kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Klinik Kuningan Eye Center. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan melalui meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi Klinik Kuningan Eye Center maupun peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden karyawan Klinik Kuningan Eye Center terdapat 2 item pernyataan pada variabel kompensasi yang menyatakan bahwa indikator gaji/upah dan indikator tunjangan memiliki skor rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek gaji dan tunjangan dirasa belum mencukupi oleh sebagian karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi khususnya pada komponen gaji dan tunjangan, serta baik dari sisi nominal, kelayakan maupun keadilan distribusinya. Upaya ini bertujuan agar karyawan tetap loyalitas kepada perusahaan.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden karyawan Klinik Kuningan Eye Center, variabel lingkungan kerja pada indikator kebisingan memiliki skor rendah. Maka perusahaan disarankan untuk mengurangi tingkat kebisingan di lingkungan kerja, misalnya dengan peredam suara pada setiap ruangan, guna meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden karyawan Klinik Kuningan Eye Center, variabel kepuasan kerja pada indikator pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan memiliki skor rendah. Maka perusahaan disarankan untuk menyesuaikan penempatan kerja dengan minat dan kemampuan karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Oleh

karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, peluang pengembangan karier, komunikasi yang baik, serta pemberian apresiasi kepada karyawan. Upaya tersebut diharapkan mampu memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan dalam jangka panjang.

5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan, maupun employee engagement. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor lain sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan dikembangkan lebih lanjut.