

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian maupun analisis pada data yang ada, baik dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan program data statistik SPSS 27 serta pembahasan yang telah di paparkan sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan, maka tingkat loyalitas dan kesetiaan karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, maka tingkat loyalitas dan kesetiaan karyawan juga akan semakin meningkat.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan. Artinya lingkungan kerja yang semakin kondusif akan semakin memperkuat loyalitas karyawan apabila terdapat peningkatan kepuasan kerja di waktu yang sama.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan oleh peneliti setelah melakukan penelitian, berikut saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilihat dari aspek berikut:
 - a. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, nilai tolak ukur atau indikator rendah terdapat pada nomor 8 yaitu hubungan kerja antara rekan kerja, dengan cara mendorong kolaborasi yang sehat dan membangun komunikasi yang lebih terbuka antar rekan kerja bisa meningkatkan loyalitas karyawan yang ada pada KSP Mekar Jaya Maleber.
 - b. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, nilai tolak ukur atau indikator rendah terdapat juga pada nomor 4 terkait tata letak ruang kerja. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan kembali penataan ruang kerja agar lebih efisien. Tata letak yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, memudahkan mobilitas, serta mengurangi potensi gangguan yang disebabkan oleh suasana kerja yang kurang tertata. Dengan penempatan peralatan dan furnitur yang sesuai, diharapkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan dapat meningkat secara optimal di KSP Mekar Jaya Maleber.
 - c. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja, nilai tolak ukur atau indikator rendah terdapat pada nomor 8 yaitu dari segi kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan, perlu ditingkatkan lagi hubungan kerja yang lebih positif dan suportif agar karyawan dapat puas dalam bekerja di KSP Mekar Jaya Maleber.
 - d. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja, nilai tolak ukur atau indikator rendah terdapat juga pada nomor 5 terkait kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan oleh atasan, disini atasan perlu memberikan bantuan teknis lebih, bisa melalui pembinaan atau dukungan yang lebih optimal, pihak KSP Mekar Jaya perlu

memerhatikan indikator ini sebagai media dalam peningkatan kepuasan kerja terutama pada karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan.

2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain di luar kepuasan kerja dan lingkungan kerja, seperti motivasi atau keterlibatan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan pada karyawan KSP Mekar Jaya Maleber Kab. Kuningan.