

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran kategori persepsi variabel penempatan terhadap loyalitas karyawan adalah baik sebesar 78,07%, persepsi variabel pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan adalah baik sebesar 78,62% dan persepsi variabel pengembangan karir terhadap loyalitas adalah 78,95% dengan kategori baik.
2. Variabel penempatan (X1), pengalaman kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada KSP KOPDIT Swasti Sari Kota Kupang. Variabel penempatan (X1), pengalaman kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Karyawan (Y) pada KSPMKOPDIT Swasti Sari Kota Kupang.
3. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,883 (88,3%) terhadap loyalitas karyawan, yang merupakan kontribusi dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu penempatan, pengalaman kerja, dan pengembangan karir sedangkan sisanya 11,7% merupakan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian, rekomendasi saran diusulkan sebagai berikut:

1. Bagi KSP KOPDIT Swasti Sari Kota Kupang

- a. Dalam melakukan penempatan karyawan, harus sesuai dengan tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan sesuai dengan pengalaman kerja serta penempatan sesuai dengan faktor usia pada karyawan KSP KOPDIT Swasti Sari Kota Kupang.
- b. Meningkatkan pengalaman kerja karyawan pada KSP KOPDIT Swasti Sari Kota Kupang, dengan memperhatikan masa kerja karyawan, tingkat pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan oleh karyawan pada Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang.
- c. Memperhatikan pengembangan karir karyawan pada KSP KOPDIT Swasti Sari Kota Kupang. Pengembangan karir akan lebih baik jika kebutuhan karyawan seperti kebutuhan karir, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi karir, promosi, mutasi dan pengembangan tenaga kerja diperhatikan lebih baik lagi oleh pihak Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang.

2. Bagi peneliti baru

Bagi peneliti baru yang ingin melakukan penelitian, hendaknya lebih melakukan pada variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini, misalnya variable kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain, sehingga dapat memberi gambaran yang baru terhadap loyalitas karyawan pada KSP KOPDIT Swasti Sari Kota Kupang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Anak Agung Bagus Wirateja, & I Komang Ogi Sudarmawan. (2021). Loyalitas, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 1(2), 56–63.
- Ardana, I. K. dkk. (2016). *No Title Manajemen Sumber Daya Manusia*. 147(March), 11–40.
- Astuti, N. D., & Asteria, B. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Alabama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 15(1), 1
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Cornelia, O. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt.Abc. *Performa Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(1), 42–52.
- Engel. (2014). Pengembangan Karir dan Kinerja. *Pengembangan Karir Dan Kinerja*, 13–36.
- Farida, A. T., & Oetomo, H. W. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Elang Samudra. *J. Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–20.
- Gerung, C. J., Sepang, J., & Loindong, S. (2017). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Nissan X-Trail Pada Pt. Wahana Wirawan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2221–2229.
- Ivan, P., Paratama, A., & Utama, I. W. M. (n.d.). *Pengaruh penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan*. 398–409.
- M. Sesaria. (2020). pengaruh lingkungan kerja, Pengembangan Karir dan K3 terhadap kepuasan kerja. *kepuasan kerja. Ii Kajian Pustaka 2.1, 2004*, 6–25.
- Mawadah, Z., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 537–543.
- Mulyadi, F., & Setiawan, H. H. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan

- Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung. *Ekonomi Dan Manajemen*, 12–50.
- Mursita, W. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. *Jom Fisip*, 2(2).
- Paratama, P., & Utama, I. W. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Delina Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 253952.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Rowen. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang)*.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660.
- Se'u, D. R., & Djawang, J. U. S. P. (2022). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Dan Penyusunan Anggaran Terhadap Sistem Manajemen Akuntansi Pengelolaan Keuangan Desa Melalui Bmpd Timor Tengah Selatan. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1), 70–83.
- Siswaanto. (2012). *Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia Dan Implikasinya Dalam Meningkatkan Produktivitas Pada Pt. Sinar Galesong Mandiri Makassar*.
- Suhartini, Y. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Pertokoan di Sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 14(2), 936–949.
- Sukardi. (2013). Kepuasan Wajib Pajak Orang Pribadi dan Persepsi Kebermanfaatan Terhadap Penggunaan E-Filling. *Metode Penelitian Ilmiah*, 84, 487–492.
- Sutrisno. (2010). *Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran danpertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik daribertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal*. 9–16.
- Syafrina, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

yaumil khairani. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*, 1–117.

Yuniasih, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Perbankan Dan Keuangan*, 3(2), 84–91. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/banku>