

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y), dimana penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui *Google Form* terhadap 120 responden yang selanjutnya di uji menggunakan IBM SPSS 23, terdapat beberapa hasil yang dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut.

1. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi sebagai hipotesis pertama dan tujuan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan hanya sebesar 0.4%. Artinya, semakin tinggi atau tidak tingkat beban kerja yang diberikan, maka tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Perusahaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi. Hal ini diakibatkan karena beban kerja sudah tidak dipandang sebagai sesuatu yang negatif dan dianggap sebagai tanggung jawab karyawan itu sendiri.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di perusahaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi sebagai hipotesis kedua dan tujuan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 99.6%. Artinya, jika tingkat lingkungan kerja di perusahaan meningkat, maka hal ini memungkinkan loyalitas karyawan Generasi Z di Perusahaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi juga ikut meningkat. Dengan lingkungan kerja yang semakin nyaman, maka akan tercipta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan proses penyusunan hingga hasil dari penelitian ini, berikut merupakan beberapa saran teoritis yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya.

1. Peneliti selanjutnya dapat menaruh fokus terhadap variabel beban kerja dan mengujinya sebagai variabel bebas untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Peneliti juga dapat mengumpulkan informasi lebih mendalam mengenai alasan mengapa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan dan dapat menjadikan alasan tersebut sebagai topik penelitian selanjutnya.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi variabel-variabel lain yang memungkinkan hubungan antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui peran mediasi atau moderasi, sehingga memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan kedua variabel tersebut.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan modifikasi terhadap model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan berdasarkan observasi mendalam untuk dapat menemukan fenomena lain yang juga mempengaruhi loyalitas karyawan.
4. Peneliti selanjutnya dapat lebih memperkecil atau lebih spesifik cakupan objek penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran praktis yang ditujukan kepada perusahaan, dalam hal ini adalah Perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi yang berada di wilayah DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, yang mana hal tersebut dapat menjadi salah satu fokus perusahaan untuk menyediakan dan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta memadai bagi para karyawan ketika bekerja. Berlandaskan hasil penelitian,

diketahui bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun, pada indikator suasana kerja perlu untuk ditingkatkan, karena indikator ini mendapatkan nilai lebih rendah daripada indikator lainnya. Untuk meningkatkan suasana kerja, maka perusahaan perlu untuk memperhatikan kondisi fisik para karyawan bekerja, selain itu terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan juga perlu diperhatikan. Dalam hal ini perusahaan dapat mencari tahu fasilitas atau tempat kerja yang nyaman untuk para karyawan Generasi Z dalam berkerja serta membuat acara kebersamaan untuk membangun keakraban dan kekerabatan antara karyawan agar terjalin hubungan yang baik diluar maupun didalam perusahaan. Dengan begitu perusahaan dapat mengelola lingkungan kerja para karyawan Generasi Z dengan baik dalam meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Z terhadap perusahaan.