

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, Keamanan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT BPR Ekadharma Bhinaraharja Magetan), diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan keamanan kerja memberikan rasa nyaman dan keyakinan bagi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.
3. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam aktivitas dan pengambilan keputusan, semakin tinggi loyalitas mereka..

#### **B. Implikasi**

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa PT BPR Ekadharma Bhinaraharja perlu menciptakan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai kinerja, serta memperkuat jaminan keamanan kerja agar karyawan merasa nyaman dan terlindungi dari risiko pemutusan hubungan kerja yang tidak jelas. Selain itu, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang

mendukung keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan yang merata untuk mengikuti pelatihan maupun kegiatan perusahaan. Hal ini penting untuk meningkatkan rasa memiliki, motivasi kerja, dan komitmen jangka panjang karyawan.

Penelitian ini juga menambah bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi, keamanan kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap loyalitas karyawan, sehingga dapat menjadi rujukan bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perbankan daerah.

### **C. Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Variabel bebas hanya meliputi kompensasi, keamanan kerja, dan keterlibatan karyawan, sedangkan faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi belum diteliti.
2. Penelitian hanya dilakukan di PT BPR Ekadharna Bhinaraharja sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke perusahaan lain.
3. Data dikumpulkan melalui kuesioner sehingga berpotensi mengandung bias subjektivitas responden.

### **D. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Manajemen Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan sistem kompensasi agar tetap kompetitif dan sesuai dengan beban kerja serta kontribusi karyawan. Selain itu, penting untuk menciptakan rasa aman bagi karyawan melalui kebijakan ketenagakerjaan yang jelas dan transparan.

### 2. Peningkatan Keterlibatan Karyawan

Manajemen diharapkan lebih aktif melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka, serta memberikan ruang untuk menyampaikan ide dan inovasi. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian ke perusahaan lain untuk mendapatkan hasil yang lebih umum dan komprehensif