

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah. Sampel pada penelitian ini yaitu pekerja *outsourcing* PT. Sarana Muda Berkah yang berjumlah 78 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan beserta hasil data yang telah diteliti, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu :

1. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah. Hal ini dapat terjadi karena gaya kepemimpinan yang diberikan pemimpin terhadap pekerja *outsourcing* sangat baik karena pimpinan memberikan motivasi kepada pekerja untuk bekerja lebih baik.
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah. Hal tersebut terjadi karena disiplin kerja yang dilakukan para pekerja *outsourcing* sangat baik terhadap perusahaan karena pekerja menaati SOP yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah. Hal tersebut terjadi karena lingkungan kerja non fisik para pekerja

outsourcing sangat nyaman untuk para pekerja melakukan pekerjaan.

4. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pekerja *outsourcing* pada PT. Sarana Muda Berkah. Hal tersebut terjadi karena gaya kepemimpinan yang diberikan pimpinan sangat baik, disiplin kerja para pekerja terhadap perusahaan sangat baik, dan lingkungan kerja non fisik pekerja sangat nyaman, sehingga membuat pekerja *outsourcing* enggan untuk berhenti bekerja, yang pada akhirnya pekerja *outsourcing* akan loyal kepada perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran serta masukan kepada PT. Sarana Muda Berkah, serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Agar mampu mempertahankan loyalitas pekerja *outsourcing* melalui gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik diharapkan manajemen dari PT. Sarana Muda Berkah dapat lebih memperhatikan kebutuhan pekerja melalui variabel tersebut.
2. Untuk menghindari kurang loyalnya pekerja *outsourcing* kepada perusahaan ada baiknya PT. Sarana Muda Berkah melakukan inovasi-inovasi yang akan berdampak kepada para pekerja, dan akan membuat para pekerja nyaman kepada pekerjaannya sehingga para pekerja menjadi loyal kepada PT. Sarana Muda Berkah.

3. Pada penelitian selanjutnya dapat mengambil variabel lain yang dapat meningkatkan loyalitas pekerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, dan lain-lain, yang berkaitan dengan manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia (MSDM).
4. Semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya di bidang manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia (MSDM).