

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan Uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Berdasarkan Uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Reward* (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat. Penghargaan berupa bonus, apresiasi, dan pengakuan terbukti meningkatkan keterkaitan emosional karyawan terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Berdasarkan Uji hipotesis menunjukkan bahwa *Punishment* (X3) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0.288, nilai t hitung $2.853 > 1.995$, dan Sig. $0.006 < 0.05$. Ini berarti bahwa penerapan punishment yang adil dan sesuai prosedur dapat meningkatkan kedisiplinan serta loyalitas karyawan.

4. Berdasarkan Uji hipotesis menunjukkan variabel *Work-life balance* (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Cv Sido Harind Tabing Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan loyalitas karyawan di CV Sido Harind yaitu :

- a) Perusahaan disarankan untuk memperbaiki kebijakan *punishment* agar lebih adil dan proporsional, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan tanpa menurunkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *punishment* yang diterapkan dengan jelas dan konsisten dapat memperkuat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengembangkan sistem *punishment* yang lebih transparan, berbasis edukasi, dan dikombinasikan dengan umpan balik yang membangun.
- b) Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan sistem *reward* agar lebih efektif dalam memotivasi karyawan. Pemberian *reward* yang lebih variatif, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial seperti apresiasi langsung dari manajemen, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan

- c) Dari aspek *work-life balance*, perusahaan dapat mempertahankan kebijakan yang telah diterapkan serta memberikan fleksibilitas yang lebih baik dalam jam kerja atau cuti untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, karyawan akan lebih nyaman dan loyal terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan budaya kerja yang positif, menjaga hubungan baik antara manajemen dan karyawan, serta mengoptimalkan sistem *reward* dan *punishment* agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.. Dengan peningkatan pada aspek-aspek tersebut, CV Sido Harind dapat semakin memperkuat hubungan dengan karyawan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kondusif.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dianjurkan untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi mempengaruhi Loyalitas Karyawan, dan peneliti dapat juga memperluas populasi dan sampel penelitian pada berbagai jenis industri agar hasil lebih generalis. Serta metode penelitian kualitatif juga dapat menjadi pendekatan yang bermanfaat untuk mendalami dinamika hubungan variabel. Dengan memperluas cakupan dan pendekatan, diharapkan penelitian-penelitian mendatang dapat memberikan kontribusi yang lebih kaya terhadap literatur manajemen dan praktik pengelolaan sumber daya manusia.