

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka didapatkan kesimpulan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan loyalitas pada guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Kesimpulan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja pada guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nominal gaji yang diterima akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas guru terhadap pihak Yayasan.
2. Usia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja pada guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya, hal ini menunjukkan bahwa semakin senior usia seorang guru maka kepuasan kerja dan loyalitasnya kepada Yayasan juga akan semakin meningkat.
3. Jarak tempat tinggal tidak berpengaruh signifikan, baik terhadap kepuasan kerja maupun terhadap loyalitas pada guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya, hal ini terjadi karena variasi jarak tempat tinggal guru tidak begitu mencolok. Sehingga menyebabkan pengalaman yang dirasakan tidak jauh berbeda antara guru yang satu maupun guru yang lainnya.
4. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja pada guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pelatihan keterampilan yang diikuti oleh seorang guru maka kepuasan kerja serta loyalitasnya terhadap Yayasan akan semakin meningkat.
5. Tunjangan Kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja pada guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

- besar nilai tunjangan kinerja yang diterima oleh seorang guru, maka kepuasan kerja dan loyalitasnya terhadap Yayasan akan semakin meningkat.
6. Penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja pada guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penilaian kinerja yang diterima oleh seorang guru maka kepuasan kerja dan loyalitasnya terhadap Yayasan juga akan semakin baik.
  7. IPK tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas maupun kepuasan kerja pada guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa berapapun IPK yang didapatkan ketika guru kuliah, tidak dapat dijadikan acuan tingkat kepuasan kerja dan loyalitas guru tersebut.
  8. Pangkat tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas maupun kepuasan kerja pada guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pangkat yang dimiliki oleh seorang guru, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitasnya terhadap Yayasan. Hal ini bisa terjadi karena kenaikan pangkat yang diberikan tidak dibarengi dengan peningkatan tanggung jawab dan penyesuaian upah yang semestinya.
  9. Masa kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas guru, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja guru maka loyalitasnya akan semakin meningkat, namun kepuasan kerja yang dirasakan tidak dapat ditentukan oleh masa kerja yang telah dijalani.
  10. Generasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin muda generasi, kepuasan kerja semakin meningkat, namun tidak dengan loyalitasnya.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pihak Yayasan Mentari Indonesia Jaya dapat melakukan peninjauan ulang terkait kenaikan gaji secara berkala untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas guru.
2. Melakukan peninjauan ulang terkait proses rekrutmen yang dilakukan terhadap pegawai baru, khususnya untuk lebih memperhatikan usia dari para calon kandidat, sehingga dapat tersaring kandidat selain dengan kualifikasi yang memang sudah ditentukan, dari segi usia juga sudah matang, karena kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang sudah matang jauh lebih baik.
3. Mengingat bahwa selain sebagian besar karyawan berasal dari lokasi yang tidak begitu jauh serta kemacetan jalan sudah menjadi hal yang biasa dan terjadi dimana-mana, maka terkait jarak tempat tinggal tidak perlu untuk menjadi bahan pertimbangan dalam menerima karyawan.
4. Melakukan penjadwalan secara rutin dan berkala terkait Pelatihan keterampilan bagi seluruh guru, sehingga kepuasan dan loyalitas guru dapat terus terpelihara dan bahkan dapat ditingkatkan.
5. Melakukan evaluasi terkait besaran tunjangan kinerja bagi karyawan, karena semakin besar nilai tunjangan yang diterima maka kepuasan dan loyalitas guru juga akan semakin meningkat.
6. Penilaian Kinerja terhadap guru perlu dilakukan dengan menyeluruh dan seksama, sehingga dapat terus meningkatkan kepuasan dan loyalitas.
7. Dalam proses rekrutmen Pihak Yayasan Mentari Indonesia Jaya juga dapat menurunkan standar IPK, karena IPK terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas, sehingga kemungkinan untuk mendapatkan kandidat yang baik akan semakin luas.
8. Perlu ada evaluasi terkait pemberian pangkat, seharusnya dengan pangkat yang semakin meningkat maka tanggung jawab dan upah akan meningkat, sehingga terjadi peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas pula, namun hal

ini nampaknya belum terjadi, sehingga perlu adanya evaluasi dari pihak yayasan terkait sistem kepegangannya yang saat ini sudah dijalankan.

9. Masa Kerja hanya berpengaruh terhadap loyalitas namun tidak pada kepuasan kerja, hal ini perlu menjadi bahan evaluasi bagi pihak yayasan, terkait kepuasan kerja yang masih belum bisa dirasakan secara maksimal oleh karyawan yang telah bekerja cukup lama.
10. Pihak Yayasan Mentari Indonesia Jaya perlu melakukan evaluasi dalam melakukan proses rekrutmen pada periode yang akan datang, khususnya pada saat melakukan *screening* karyawan baru. Perlu dipahami bahwa generasi muda memang cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, namun loyalitasnya tidak. Sehingga perlu ada upaya-upaya preventif untuk menghindari terjadinya tingkat keluar masuknya karyawan yang terlalu tinggi pada generasi muda ini.

