

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan (studi pada lembaga tingkat SLTA dan SLTP Yayasan Darut Taqwa) Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel secara parsial (uji t) kepemimpinan karismatik (X1) memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa dengan dibuktikan hasil dari uji t hitung yang telah diketahui bahwa $t \text{ hitung } 5,418 > t \text{ tabel } (1,991)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa.
2. Terdapat pengaruh secara parsial (uji t) antara lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa. Hal ini dibuktikan hasil t hitung yang telah diketahui bahwa $t \text{ hitung } 4,252 > t \text{ tabel } (1,991)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa.
3. Variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh secara parsial (uji t) terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa. Hal ini dibuktikan

hasil t hitung yang telah diketahui bahwa t hitung $503 < t$ tabel (1,991). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka kompensasi memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa.

4. Variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yaitu diketahui bahwa F hitung $43.939 >$ dari $F_{\text{tabel}} (2,27)$ yang artinya ada pengaruh secara simultan kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang mengatakan bahwa pengaruh secara simultan kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Yayasan Darut Taqwa diterima.

5.2. Saran

Setelah mengambil kesimpulan dari pengaruh kepemimpinan karismatik, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Yayasan arut Taqwa. Maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi lembaga dan penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Yayasan Darut Taqwa

Berdasarkan hasil data yang diolah oleh peneliti bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan karismatik dan

lingkungan kerja. Maka saran yang ingin disampaikan penulis adalah Yayasan Darut Taqwa harus mempertahankan ideologi tentang pemimpin secara kepesantrenan yang menyatakan bahwa pemimpin merupakan suatu tugas mulia, lantaran tugasnya antara lain memenuhi kebutuhan seluruh anggota masyarakat akan barang maupun jasa, dengan begitu sosok seorang pemimpin yang memiliki karisma tidak akan hilang. Untuk lingkungan kerja sebaiknya yayasan harus memperhatikan suasana kerja karyawan, hubungan karyawan antar karyawan dan atasan, dan fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi.

2. Bagi peneliti selanjutnya,

Berdasarkan hasil penelitian ini, nilai variabel independen yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah 62%. Maka saran yang ingin disampaikan penulis yaitu diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan indikator yang lain dengan faktor yang sama. Dan dapat menambahkan faktor lain atau variabel lain diluar penelitian ini yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Agar menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai permasalahan yang diteliti.

