

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan permasalahan penelitian, hasil analisis data, serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait pengaruh Pelatihan, dan *Pengembangan SDM* terhadap terhadap Loyalitas Karyawan Perusahaan Plaza Cilacap sebagai berikut:

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($3.860 > 1.675$ dan $sig\ 0.001 < 0.005$). Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap.

b. Pengaruh *Pengembangan SDM* terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($5.701 > 1.675$ dan $sig\ 0.000 < 0.005$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Pengembangan SDM berpengaruh dan signifikan

terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Program pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan, seperti pengembangan kompetensi, peningkatan jenjang karier, pembinaan, dan pengembangan potensi karyawan, mampu meningkatkan motivasi kerja, rasa memiliki terhadap perusahaan, serta komitmen untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi

Secara keseluruhan, hasil uji t membuktikan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan dan semakin optimal pelaksanaan program pengembangan SDM, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan serta pengembangan SDM sebagai strategi untuk membangun sumber daya manusia yang kompeten, produktif, berkomitmen tinggi, dan loyal terhadap perusahaan

c. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel serta nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 ($186.289 > 2.29$ dan $0.000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Artinya, peningkatan kualitas pelatihan yang diberikan perusahaan serta pelaksanaan program pengembangan SDM yang berkelanjutan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kelayakan untuk menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan Plaza Cilacap diharapkan terus mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai upaya meningkatkan kompetensi, komitmen, dan loyalitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif

d. Uji determinasi

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,708 atau 70,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 70,8% variasi Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Sementara itu, 29,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kompensasi, kepuasan

kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun faktor lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,8% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi loyalitas karyawan, sehingga model regresi yang digunakan layak dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian

B. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Plaza Cilacap. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan kedua aspek tersebut sebagai bagian dari kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan, adapun implikasinya sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM mampu meningkatkan kompetensi, komitmen, dan loyalitas karyawan. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM merupakan faktor penting dalam membangun hubungan kerja yang berkelanjutan antara karyawan dan perusahaan jasa

2. Implikasi Praktis

Perusahaan Plaza Cilacap diharapkan dapat menyelenggarakan program pelatihan yang lebih terstruktur, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta didukung oleh materi dan metode pelatihan yang relevan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk mengikuti program pengembangan kompetensi, pembinaan karier, sertifikasi, maupun pendidikan lanjutan. Upaya tersebut akan meningkatkan kemampuan, motivasi, dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan sehingga loyalitas mereka semakin kuat

Dengan demikian, implikasi penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh sistem kompensasi, tetapi juga oleh komitmen perusahaan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan SDM yang berkesinambungan. Kebijakan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja,

menurunkan tingkat turnover, serta mendukung tercapainya tujuan dan daya saing Perusahaan Plaza Cilacap dalam jangka panjang

C. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan kaidah metodologi penelitian ilmiah, namun masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Pelatihan dan Pengembangan SDM, sehingga belum mencakup faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun sistem penghargaan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Perusahaan Plaza Cilacap, sehingga hasil penelitian lebih mencerminkan kondisi pada perusahaan tersebut dan memiliki keterbatasan untuk digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor usaha lainnya yang memiliki karakteristik organisasi dan kebijakan sumber daya manusia yang berbeda.

D. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Saran Bagi Perusahaan Plaza Cilacap, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas dan efektivitas program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan serta perkembangan dunia usaha. Selain itu,

perusahaan perlu memperkuat program pengembangan SDM melalui pembinaan kompetensi, pengembangan karier, coaching, dan evaluasi kinerja secara berkala agar loyalitas karyawan semakin meningkat

2. Saran bagi Karyawan

Bagi Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan setiap program pelatihan dan pengembangan yang disediakan perusahaan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas kerja. Dengan kemampuan yang terus berkembang, karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal serta memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau work engagement. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik