

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Honorer pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaji terhadap Loyalitas Karyawan Honorer

Gaji terbukti berpengaruh terhadap signifikan terhadap loyalitas karyawan honorer. Temuan ini mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa gaji yang memadai dan dirasakan adil oleh karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai, sehingga mendorong komitmen dan loyalitas mereka terhadap instansi. Meskipun demikian, besaran pengaruhnya tidak sebesar lingkungan kerja, menunjukkan bahwa gaji bukan satu-satunya faktor penentu loyalitas.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Honorer

Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan honorer, sesuai dengan hipotesis kedua (H2). Kondisi fisik seperti pencahayaan, kebisingan, dan kenyamanan ruang kerja, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Kondisi fisik yang baik membuat karyawan honorer merasa lebih nyaman, sehingga meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap instansi.

3. Pengaruh Simultan Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Honorer

Secara simultan, gaji dan lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan honorer, seperti yang dihipotesiskan dalam H3. Artinya, kombinasi kedua variabel ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi loyalitas karyawan. Namun, lingkungan kerja memiliki kontribusi lebih dominan dibandingkan gaji, sebagaimana dibuktikan dalam pengujian hipotesis keempat (H4).

4. Variabel Dominan yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Honorer

Dari kedua variabel independen, lingkungan kerja terbukti lebih dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan honorer. Temuan ini sejalan dengan hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti kenyamanan fisik dan dukungan sosial di tempat kerja lebih krusial bagi karyawan honorer dibandingkan besaran gaji, terutama dalam konteks instansi pemerintah yang memiliki keterbatasan dalam kebijakan pengupahan.

5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, Adapun saran-saran berkaitan dengan penelitian tentang yang mempengaruhi loyalitas karyawan honorer adalah sebagai berikut :

5.2.1. Secara Teoritis

Disarankan agar teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya yang membahas loyalitas karyawan, dikembangkan dengan mempertimbangkan konteks karyawan honorer. Kondisi kerja mereka yang berbeda dengan karyawan tetap, terutama dalam hal gaji dan lingkungan kerja,

perlu menjadi bagian penting dalam pengembangan teori motivasi dan kepuasan kerja di sektor publik.

5.2.2. Secara praktis

1. Bagi pihak Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa karyawan honorer yang merasa gaji yang mereka terima belum mencerminkan beban kerja serta tanggung jawab yang mereka laksanakan. Hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan loyalitas terhadap instansi. Selain itu, ditemukan pula bahwa lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun non fisik, belum sepenuhnya mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan honorer.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaji serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan honorer. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas fisik seperti pencahayaan dan sirkulasi udara, maupun dari segi hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan atasan. Kepada pemerintah daerah sebagai pihak yang berwenang dalam penggajian, disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian gaji secara berkala agar lebih sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup karyawan honorer. Selain itu, perlu ada kejelasan status kepegawaian pula guna meningkatkan rasa aman dan loyalitas dalam bekerja. Dengan perhatian pada aspek gaji, lingkungan kerja, dan status

kepegawaian, diharapkan loyalitas karyawan honorer meningkat dan tujuan instansi tercapai secara optimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki ruang untuk dikembangkan lebih jauh. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas ruang lingkup penelitian, baik dari segi jumlah responden, lokasi penelitian, maupun variabel yang digunakan yang berpotensi mempengaruhi loyalitas karyawan. Mengingat loyalitas karyawan sangat berperan dalam mendukung kelancaran dan pencapaian tujuan instansi, akan sangat menarik jika penelitian di masa mendatang mengaitkannya dengan faktor lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan atau budaya organisasi. Dengan demikian, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, khususnya karyawan honorer. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.