

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Loyalitas karyawan pada industri jenang tradisional tergolong cukup baik, yang ditunjukkan dengan adanya karyawan yang bekerja dalam jangka waktu lama.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan meliputi: hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan, lingkungan kerja yang nyaman, rasa kebersamaan dan saling membantu, kepercayaan antara pemilik usaha dan karyawan. Dan faktor kebutuhan ekonomi
3. Faktor non-finansial seperti kenyamanan kerja dan hubungan sosial memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan faktor finansial dalam membentuk loyalitas karyawan.
4. Sistem perekrutan yang berbasis kepercayaan serta pengalaman kerja yang panjang turut memperkuat loyalitas karyawan.
5. Meskipun terdapat berbagai tantangan usaha, loyalitas karyawan tetap terjaga karena adanya ikatan sosial yang kuat dalam lingkungan kerja.

5.2. Implikasi

a. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan beberapa kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan loyalitas karyawan pada usaha kecil dan industri tradisional.

- 1) Penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial seperti upah atau kompensasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor non-

finansial. Temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa aspek emosional, seperti hubungan kerja, kenyamanan lingkungan, dan rasa kebersamaan, memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan.

- 2) Penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks usaha kecil atau industri tradisional, hubungan sosial yang bersifat kekeluargaan menjadi faktor dominan dalam mempertahankan karyawan. Hal ini memberikan pemahaman bahwa konsep loyalitas dalam usaha kecil memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan besar yang cenderung lebih formal.
- 3) Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem perekrutan berbasis kepercayaan dan kedekatan sosial dapat menjadi salah satu faktor yang memperkuat loyalitas karyawan. Hal ini menambah perspektif baru dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor informal.

Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam memahami loyalitas karyawan dari sudut pandang yang lebih kontekstual, terutama pada usaha berbasis budaya dan hubungan sosial yang kuat.

b. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa hal yang dilakukan pemilik usaha agar dapat mengelola karyawan dengan lebih baik serta menjaga loyalitas mereka dalam jangka panjang, antara lain:

1. Menjaga dan memperkuat hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan. Hubungan yang hangat dan saling menghargai terbukti mampu membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka, sikap saling menghormati, serta perhatian terhadap kondisi karyawan perlu dipertahankan

dalam keseharian kerja.

2. Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tidak menekan. Lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh kerja sama antar karyawan, akan membantu meningkatkan semangat kerja serta produktivitas. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka cenderung lebih loyal dan memiliki keterikatan dengan tempat kerja.
3. Pemilik usaha perlu memberikan upah yang adil sesuai dengan beban kerja. Selain itu, bentuk penghargaan sederhana seperti bonus atau perhatian sosial juga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.
4. Pemilik usaha perlu mulai mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan calon karyawan agar kualitas kerja dapat terus berkembang dan usaha menjadi lebih maju.
5. Pemilik usaha disarankan untuk mulai melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih terarah, meskipun masih dalam skala sederhana. Misalnya dengan pembagian tugas yang jelas atau pengaturan kerja yang lebih rapi. Hal ini penting untuk menjaga keberlangsungan usaha di tengah persaingan yang semakin meningkat.

5.3. Saran

a. Bagi Pemilik Usaha

Pemilik usaha disarankan untuk mempertahankan hubungan kekeluargaan yang sudah terjalin dengan baik serta meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

b. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus menjaga komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja serta mempertahankan kerja sama

yang baik antar sesama rekan kerja.

c. Bagi Usaha Secara Umum

Usaha perlu mulai mempertimbangkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur agar dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha.

d. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- 1) Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah informan yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih mendalam.
- 2) Penelitian dapat dilakukan pada beberapa usaha sejenis untuk memperoleh perbandingan hasil yang lebih luas.
- 3) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*) untuk memperkuat hasil penelitian
- 4) Variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan dapat ditambahkan untuk memperkaya kajian mengenai loyalitas karyawan.

