

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem kerja karyawan pada perusahaan UD. Bima Putra mengalami perubahan setelah pasca pandemi, yaitu dari segi waktu dan jam kerja. Sebelum pandemi jadwal kerja yang diberikan ini sangat efisien dengan masuk kerja setiap hari dikarenakan permintaan untuk produksi masuk terus setiap hari dan libur satu kali dalam seminggu, kemudian jam kerja 6-7 jam kerja, apabila permintaan yang masuk tidak terlalu banyak, terkadang karyawan pulang lebih awal, seperti pulang jam tengah 2 sore, kadang jam 2 sore yang berarti sekitar 6 jam setengah, apabila lembur maksimal 7 jam setengah dengan jumlah karyawan 150 orang pekerja dan tidak harus mengalami penekanan seperti terlalu capek, ataupun kelelahan dan tidak harus bekerja dua kali lipat, dan menurut pemilik perusahaan bahwa keputusan dengan jumlah karyawan tersebut tidak menjadi masalah karena hal tersebut membuat stabilnya perusahaan yang mengikuti stabilnya loyalitas karyawan. Kemudian semenjak pasca pandemi covid 19 sistem kerjanya berubah dengan jam kerjanya 9-10 jam dengan jumlah karyawan 79 sehingga hal tersebut membuat pekerjaan karyawan menjadi dua kali lipat, yang dimana hal tersebut membuat karyawan merasakan capek yang berlebihan.
2. Untuk Dampak sistem kerja pada loyalitas karyawan pada perusahaan UD. Bima Putra saat ini berperan penting untuk menentukan tingkat loyalitas karyawan, yang dimana sistem kerja yang kurang memadai untuk karyawan membuat karyawan kurang layak dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerja, sehingga memicu dampak turunya loyalitas seorang karyawan. Sehingga banyak keluhan yang dirasakan oleh karyawan dengan sistem kerja yang diterapkan saat ini yang dimana membuat loyalitas karyawan menurun yaitu diambil dari segi waktu, mulai dari jadwal kerjanya berkurang, jam kerjanya

bertambah, bahkan sampai lembur, serta kinerja karyawan jadi dua kali lipat di karenakan jumlah karyawan menurun. saat ini karyawan yang bekerja yaitu seminggu bisa 3 kali terkadang 2 kali, bahkan dalam seminggu usaha ini tidak produksi juga pernah dikarenakan berkurangnya permintaan yang masuk, dengan menurunnya tingkat produksi pada pabrik tersebut. Jadi disini dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan UD. Bima Putra ditentukan oleh peran sistem kerja yang di terapkan. Dan yang membuat permintaan berkurang yaitu target pemasarannya itu tempat-tempat sekolah seperti sekolah dasar maupun sekolah menengah pertama yang dimana sekarang semakin berkurang anak-anak untuk membeli produksi jajanan tersebut.

B. Saran

1. Akan lebih baik apabila perusahaan memberikan sistem kerja yang lebih efisien dan memadai serta layak untuk dilaksanakan karyawan supaya loyalitasnya terjaga demi keberlangsungan perusahaan supaya perekonomiannya membaik.
2. Akan lebih baik apabila perusahaan lebih memperhatikan kondisi karyawan karena karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) bagi perusahaan agar produksi terlaksana dengan lancar dan baik.
3. Akan lebih baik apabila perusahaan memperbaiki sistem kerja dengan dengan memfokuskan menaikkan pendapatan dengan cara mengembangkan tehnik marketing, target pasar, serta perubahan kinerja karyawan supaya nantinya juga bisa memperbaiki loyalitas karyawan yang menurun.

