BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diuraikan dari pelaksanaan penelitian berikut, yakni:

1. Kompensasi memegang pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PO Bus PT. X

Hasil memperlihatkan bahwasannya semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Kompensasi yang adil dan selaras kebutuhan karyawan memberikan rasa dihargai dan mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

2. Beban kerja memegang pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan PO Bus PT. X

Hasil memperlihatkan bahwasannya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka akan cenderung menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan bisa menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan fokus kerja, yang pada akhirnya memberikan pengaruh efektivitas serta produktivitas individu dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kompensasi memegang pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja lewat kepuasan kerja pada karyawan PO Bus PT.X

Hasil memperlihatkan bahwasannya ketika karyawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan, mereka akan lebih termotivasi,

merasa nyaman bekerja, dan memperlihatkan kinerja yang lebih baik secara berkelanjutan.

4. Beban kerja memegang pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja lewat kepuasan kerja pada karyawan PO Bus PT.X

Hasil memperlihatkan bahwasannya beban kerja yang terlalu tinggi bisa menurunkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap kinerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu akan menurunkan semangat kerja serta menimbulkan ketidakpuasan, yang akhirnya berujung pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

5.2 Saran

1. Perusahaan disarankan guna menyesuaikan kompensasi dengan tingkat tanggung jawab dan kondisi kerja karyawan, khususnya bagi driver dan co-driver. Daripada hanya fokus pada upah, perusahaan bisa menerapkan insentif berbasis kinerja, seperti bonus untuk ketepatan waktu, efisiensi rute, dan pelayanan. Selain itu, pemberian fasilitas penunjang seperti makan siang gratis, tunjangan transportasi, ataupun uang lembur yang jelas akan lebih aplikatif dan langsung dirasakan manfaatnya oleh karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya melaksanakan penjadwalan kerja yang lebih efisien dan adil, terutama bagi driver dan co-driver yang sering menghadapi jam kerja panjang dan tidak menentu. Pembagian rute dan waktu kerja perlu diselaraskan dengan kemampuan fisik masing-masing karyawan agar tidak terjadi kelelahan berlebih yang menurunkan kinerja. Selain itu, perusahaan

bisa menerapkan sistem rotasi ataupun shift kerja agar beban tidak menumpuk pada individu tertentu.

3. Perusahaan sebaiknya mengoptimalkan kualitas kompensasi tidak hanya dari sisi jumlah, tetapi juga dari aspek keadilan, keterbukaan, dan kenyamanan. Karyawan yang merasa kompensasinya adil dan selaras dengan kontribusinya akan cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Misalnya, perusahaan bisa memberikan bonus berkala berlandaskan evaluasi kinerja, tunjangan kesehatan, dan penghargaan non-finansial seperti sertifikat ataupun ucapan resmi atas prestasi kerja. Selain itu, penting bagi perusahaan guna melibatkan karyawan dalam memberikan masukan terkait sistem kompensasi agar mereka merasa didengar dan dihargai. Ketika kepuasan kerja meningkat sebab kompensasi yang dirasa layak dan transparan, maka karyawan akan memperlihatkan kinerja yang lebih baik secara konsisten.

4. Perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar tidak menurunkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Langkah yang bisa dilaksanakan antara lain dengan membuat jadwal kerja yang seimbang, menghindari penugasan berlebih, serta memastikan adanya waktu istirahat yang cukup di sela-sela tugas. Selain itu, perusahaan bisa menyediakan dukungan psikologis ataupun forum diskusi rutin, di mana karyawan bisa menyampaikan keluhan terkait beban kerja. Penyesuaian target kerja agar realistis, serta pembagian tugas yang adil antara driver dan co-driver, juga penting guna menciptakan rasa nyaman dan dihargai. Ketika beban kerja

dikelola dengan baik, kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

5. Penelitian selanjutnya disarankan guna mempertimbangkan variabel lain yang juga bisa memberikan pengaruh kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, iklim organisasi, stres kerja, ataupun gaya kepemimpinan. Dengan menambahkan variabel-variabel tersebut, hasil penelitian akan lebih komprehensif dan menggambarkan faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap kinerja.