

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan analisis Smart-PLS terhadap variabel Kompensasi, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kru Bus Transjatim Koridor 5 Rute Surabaya – Bangkalan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berperan sebagai faktor strategis dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, di mana pemberian kompensasi yang optimal oleh perusahaan cenderung memotivasi karyawan untuk menunjukkan produktivitas dan kontribusi kerja yang lebih tinggi.
2. Kompetensi merupakan elemen kunci dalam menunjang kinerja, di mana peningkatan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang kru secara langsung berkontribusi terhadap optimalisasi pencapaian kinerja, baik dalam aspek efisiensi kerja maupun kualitas pelayanan yang diberikan.
3. Pengalaman kerja menjadi salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja, di mana akumulasi pengalaman yang dimiliki oleh kru berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan dalam menjalankan tugas secara efektif, sehingga berdampak positif pada kualitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

5.2 Saran

1. Dalam aspek kompensasi, disarankan agar Transjatim Koridor 5 rute Surabaya–Bangkalan memberikan imbalan yang proporsional dan selaras dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diemban oleh kru. Pemberian kompensasi yang sesuai, khususnya dalam bentuk gaji yang layak, diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Dalam hal pengelolaan kompetensi, Transjatim Koridor 5 rute Surabaya–Bangkalan diharapkan hal ini dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap pengembangan kompetensi kru, khususnya dalam aspek keterampilan individu. Upaya ini dapat diwujudkan melalui penyelenggaraan program pelatihan secara berkala yang relevan dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan kapabilitas kru secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.
3. Dalam pengelolaan pengalaman kerja, Transjatim Koridor 5 rute Surabaya–Bangkalan disarankan untuk menerapkan program mentoring serta mendorong terjadinya knowledge sharing antara kru junior dan kru senior. Strategi ini dinilai efektif dalam mempercepat transfer pengetahuan dan keterampilan praktis, sehingga dapat memperkuat akumulasi pengalaman kerja secara kolektif dan mendukung peningkatan kinerja kru secara menyeluruh.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas ruang lingkup penelitian dengan mengintegrasikan variabel-variabel lain yang belum tercakup pada penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau disiplin kerja sebagai variabel independen maupun intervening. Selain itu, penggunaan pendekatan teori yang berbeda juga diharapkan dapat memberikan perspektif baru serta mendorong pengembangan teori yang lebih komprehensif dan relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia.