

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, dapat diambil kesimpulan seperti berikut:

1. Beban kerja memiliki kontribusi terhadap loyalitas karyawan di CV. Duta Jaya Makmur. Semakin tinggi tingkat beban kerja yang dimiliki oleh karyawan, pada akhirnya menurunkan tingkat loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur.
2. Kompensasi memiliki kontribusi terhadap loyalitas karyawan di CV. Duta Jaya Makmur. Semakin tinggi tingkat kompensasi yang diperoleh karyawan, maka dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur. Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti menyampaikan beberapa saran yang dapat diterapkan menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi untuk ke depannya, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, penting untuk menyesuaikan target kerja agar lebih realistis dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Target yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan psikologis yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala

dan pembagian tugas yang lebih merata. Selain itu, dukungan dari atasan, seperti arahan yang jelas dan bantuan ketika beban meningkat, juga diperlukan. Target yang terukur dan dapat dicapai, akan memberikan efek kepada karyawan merasa lebih nyaman, dihargai, dan cenderung tetap loyal kepada perusahaan.

2. Bagi perusahaan, peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki sistem kompensasi yang lebih layak dan transparan. Perusahaan perlu menerapkan skema upah lembur yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mengembangkan sistem kompensasi berbasis kinerja agar penghargaan diberikan sesuai kontribusi, serta memastikan transparansi dalam perhitungan gaji, reward, dan lembur. Dengan sistem kompensasi yang jelas dan sepadan, karyawan akan merasa lebih dihargai sehingga loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan dapat meningkat.
3. Penelitian selanjutnya, dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan mediasi atau moderasi yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan, seperti *self-efficacy*. Peneliti juga dapat meneliti pada sektor lain selain sektor industri kosmetik. Peluasan ini penting karena studi menunjukkan adanya hubungan yang relevan antara faktor-faktor tersebut dengan tingkat loyalitas karyawan.