

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan Lapangan (Y) di PO Kosayu Transport. Temuan ini menandakan bahwa bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik berupa upah, tunjangan, maupun fasilitas lainnya, memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Saat kompensasi diberikan secara adil, tepat waktu, dan sesuai dengan kontribusi karyawan, mereka merasa dihargai dan cenderung lebih terikat dengan perusahaan. Maka dari itu, kompensasi yang dinilai efektif dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi maksimal.
2. Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan Lapangan (Y) di PO Kosayu Transport. Temuan ini menandakan bahwa beban kerja yang dirasakan wajar, terdistribusi secara adil, dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Pengaturan beban kerja yang efektif, seperti jadwal kerja yang efisien dan tidak menimbulkan kelelahan berlebih, membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam menjalankan tugasnya. Hal ini pada akhirnya memperkuat komitmen dan loyalitas terhadap tempat mereka bekerja.

3. Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan Lapangan (Y) di PO Kosayu Transport. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling melengkapi dalam membentuk loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa beban kerja mereka dikelola dengan baik dan dibarengi dengan kompensasi yang layak, maka akan tercipta rasa keadilan, kepuasan, dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Hal ini mempertegas bahwa loyalitas tidak dibentuk hanya oleh satu faktor, melainkan hasil dari kombinasi manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh.
4. Kompensasi (X1) berpengaruh paling dominan terhadap Loyalitas Karyawan Lapangan (Y) di PO Kosayu Transport. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kompensasi adalah faktor utama yang paling memengaruhi loyalitas karyawan di lingkungan PO Kosayu Transport. Ketepatan waktu pembayaran upah, kejelasan sistem tunjangan, serta kepastian finansial yang diberikan perusahaan sangat menentukan persepsi dan sikap karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, peningkatan loyalitas karyawan dapat lebih optimal jika perusahaan fokus pada pengelolaan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan konsisten.

## **B. Saran**

Melalui hasil studi yang telah diperoleh, saran yang bisa diberikan pada studi ini sebagai berikut:

### **1. Bagi PO Kosayu Transport**

- a. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan perusahaan terus meningkatkan kompensasi agar tetap terjaga kualitasnya. Seperti meningkatkan kompensasi yang tidak hanya dari segi nominal upah, tetapi juga melalui pemberian tunjangan yang relevan dengan kebutuhan karyawan, seperti tunjangan transportasi, insentif kerja lembur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, atau bonus kinerja. Selain itu, kompensasi non-finansial seperti penghargaan atas pencapaian, pemberian fasilitas kerja yang layak, serta kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan diri juga penting untuk diperhatikan. Peningkatan ini diharapkan mampu menumbuhkan rasa puas, dihargai, dan loyal dalam diri karyawan. Oleh karena itu, PO Kosayu Transport disarankan untuk tidak hanya mempertahankan ketepatan waktu dalam pembayaran upah, tetapi juga meninjau kembali kelayakan jumlah kompensasi serta memperhatikan kompensasi non-finansial seperti penghargaan, fasilitas kerja, dan peluang pengembangan diri.
- b. Menyeimbangkan Beban Kerja Karyawan lapangan meski beban kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap loyalitas, penting bagi perusahaan untuk terus memantau distribusi beban kerja agar tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis. Pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, pembagian tugas yang adil, dan penyesuaian beban kerja dengan kapasitas individu dapat menjadi strategi yang efektif.

- c. Meningkatkan Komunikasi dan Keterlibatan Karyawan. Loyalitas juga dapat ditingkatkan dengan memperkuat komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan kecil dapat menciptakan rasa memiliki terhadap perusahaan.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Diharapkan, peneliti berikutnya berpeluang memperluas penelitian ini melalui menambahkan variabel lain yang juga memengaruhi loyalitas karyawan lapangan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, keseimbangan kerja, budaya organisasi.
- b. Diharapkan, peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed methods*, melalui wawancara atau studi kasus serta memperluas lokasi dan objek penelitian di beberapa perusahaan otobus lain di wilayah kota Malang atau daerah lain agar hasil yang didapatkan bisa lebih general dan dapat dibandingkan

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Musnadi, S., & Putra, T. R. I. (2020). The effect of organizational commitment, emotional intelligence and compensation on performance of Satpol PP and WH Aceh employee through job satisfaction. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), 8-22.
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). The Effect Of Compensation, Job Satisfaction, And Work Load On Employee Loyalty In Pt Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(2), 69-76.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Revisi ed.)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656-664.
- Haiedar, M. H., & Kholifah, S. (2025). The Impact of Occupational Safety, Workload, and Compensation on Employee Job Satisfaction in the Mining Industry: A Case Study of PT BCKA. *Journal of Management and Informatics*, 4(1), 587-598.
- Hakim, S., Susianto, T. E., Irdiana, S., Purnomo, Y. J., & Purnomo, H. (2023). The Influence of Job Satisfaction, Work Environment and Workload on Loyalty of National Sharia Bank Employees. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(5), 1823-1828.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182-192.
- Krisna, A. E. (2024). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Melalui Pelatihan SDM: Studi Pada Universitas Katolik Widya Karya. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 161-171.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110-120.
- Newman, Milkovich (2022). *Compensation*, 12<sup>th</sup> edition, McGraw-Hill Education.

- Niwadolo, C., & Wardhani, J. V. B. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Kosayu.
- Situmorang, I. B. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Smak St. Albertus Malang.
- Situmorang, I. B. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Smak St. Albertus Malang.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur (2018). Manajemen Beban Kerja edisi 2022. Universitas Negeri Jakarta Press.
- Suwardi, L. K., Mere, K., & Dullah, M. (2023). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (JPPIM)*, 4(1), 32-36.
- Tiyarma, Niwadolo, C., Yudiastuti, A. (2020) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perkebunan Nusantara Xiii (Persero) Kecamatan Parindu, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat
- Wono, H. Y., Herdono, I. I., Ronaldo, J., Sumantri, S. N. S., & Kedaton, K. R. S. (2021). The Effect of Compensation and Workload on Loyalty Employees at Hotel Tanjung Surabaya.