

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak. Temuan ini mengindikasikan bahwa struktur imbal jasa yang ada meski mencakup gaji, tunjangan, dan fasilitas kesejahteraan belum sepenuhnya memenuhi dimensi keadilan, daya tarik, dan kesesuaian dengan tanggung jawab pekerjaan sehingga tidak menghasilkan dorongan kinerja yang bermakna. Dengan kata lain, peran kompensasi cenderung bersifat pendukung dan membutuhkan penguatan melalui perbaikan desain serta persepsi keadilan agar dapat berkontribusi lebih nyata terhadap kinerja.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak. Distribusi tugas yang proporsional dengan kapasitas individu, kejelasan prosedur, serta penetapan target waktu yang wajar berkontribusi pada terciptanya efektivitas dan produktivitas, baik pada area operasional maupun administratif. Hal ini menegaskan pentingnya tata kelola beban kerja yang sistematis meliputi perencanaan, pengukuran, dan evaluasi berkala untuk menjaga fokus kerja, meminimalkan kelelahan, dan mempertahankan mutu keluaran.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran praktis sebagai berikut:

1. Manajemen perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang berlaku, khususnya terkait persepsi karyawan mengenai keadilan, daya saing, serta keterkaitan kompensasi dengan beban tanggung jawab pekerjaan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai kompensasi yang diterima masih berada pada kategori “cukup” sehingga belum mampu memotivasi peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk merancang sistem kompensasi yang lebih adil dan transparan, memperkuat relevansi insentif dengan capaian kinerja, serta menyesuaikan paket tunjangan dengan kebutuhan nyata karyawan.

2. Perusahaan perlu terus menjaga proporsionalitas beban kerja melalui analisis beban jabatan, pemetaan tugas, serta evaluasi berkala terhadap distribusi pekerjaan. Temuan kuesioner memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan menilai volume tugas, target waktu, dan tingkat kesulitan berada pada batas wajar, namun terdapat indikasi adanya tekanan kerja yang masih dirasakan. Oleh karena itu, penyediaan sarana pendukung, penerapan prosedur kerja yang efisien, serta peran supervisi yang efektif sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan beban kerja. Dengan demikian, target kinerja dapat tercapai tanpa menimbulkan risiko kelelahan atau menurunnya kualitas hasil kerja.

