

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh penghargaan, beban kerja, dan etos kerja terhadap loyalitas kerja kurir di PT. Lex ID Cikarang, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Penghargaan, Beban Kerja, dan Etos Kerja terhadap Loyalitas Kerja Kurir

Secara keseluruhan, penghargaan, beban kerja, dan etos kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi loyalitas kerja kurir. Ketiga variabel tersebut jika diterapkan secara bersamaan dapat memberikan kontribusi dalam membentuk loyalitas kerja yang baik di lingkungan perusahaan.

2. Pengaruh Penghargaan terhadap Loyalitas Kerja Kurir

Pemberian penghargaan di perusahaan belum sepenuhnya memberikan dampak nyata terhadap peningkatan loyalitas kurir. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk dan konsistensi penghargaan yang diberikan perlu dikaji kembali agar benar-benar dirasakan manfaatnya oleh para kurir. Penurunan jenis penghargaan dalam kurun waktu

tertentu juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap nilai penghargaan itu sendiri.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Kurir

Beban kerja memiliki pengaruh nyata terhadap loyalitas. Ketika kurir merasa beban kerja mereka sesuai dan masih dalam batas kemampuan, maka hal tersebut mendorong munculnya sikap loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan stres dan penurunan semangat kerja.

4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Loyalitas Kerja Kurir

Etos kerja yang tinggi turut berkontribusi terhadap loyalitas kurir. Sikap seperti tanggung jawab, semangat, keikhlasan, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas mampu memperkuat komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan. Etos kerja yang baik mencerminkan profesionalitas individu dan berdampak pada peningkatan loyalitas.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a) Perusahaan perlu mengevaluasi sistem penghargaan yang berlaku saat ini agar lebih tepat sasaran, adil, dan mampu memotivasi karyawan.
- b) Pengelolaan beban kerja harus dilakukan secara seimbang dengan mempertimbangkan kapasitas kerja kurir dan ketersediaan waktu kerja agar tidak menimbulkan kelelahan berlebih.
- c) Perusahaan juga diharapkan dapat menumbuhkan budaya kerja yang mendorong semangat dan etos kerja tinggi melalui pelatihan, pendekatan motivasional, dan contoh dari pimpinan.

2. Bagi Karyawan (Kurir)

- a) Kurir diharapkan tetap menjaga semangat kerja, kejujuran, dan kedisiplinan sebagai bentuk kontribusi terhadap perusahaan, meskipun sistem penghargaan belum sepenuhnya sesuai harapan.
- b) Karyawan juga dianjurkan untuk terus mengembangkan etos kerja pribadi sebagai modal penting dalam membangun karier jangka panjang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel, maka disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja yang juga dapat berpengaruh terhadap loyalitas.

- b) Selain itu, dapat memperluas objek penelitian tidak hanya pada kurir, tetapi juga pada divisi lain untuk memperkaya hasil dan sudut pandang. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menjelaskan 13,9% dari variasi loyalitas kerja. Maka dari itu, untuk peneliti selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau hubungan antar rekan kerja. Penambahan responden dari lokasi atau perusahaan berbeda juga bisa memperkaya hasil penelitian dan menjangkau variasi data yang lebih luas.

