

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan evaluasi model struktural dan pengujian kesesuaian model (*goodness of fit*) yang telah dilaksanakan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Karyawan PT. Sumber Inti Pangan Desa Cilowa Kabupaten Kuningan)”, diperoleh tujuh konstruksi hipotesis yang telah diuji. hasil evaluasi statistic mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang terkait menghasilkan rangkuman kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya beban kerja tidak dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Inti Pangan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin besar motivasi kerja pada karyawan PT. Sumber Inti Pangan.
3. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam kondisi beban kerja tinggi maupun rendah, karyawan mampu mempertahankan kinerja, sehingga beban kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Sumber Inti Pangan secara langsung mempengaruhi pada peningkatan kinerja.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja yang tinggi pada karyawan PT. Sumber Inti Pangan dapat meningkatkan kinerja .

6. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, beban kerja pada karyawan PT. Sumber Inti Pangan tidak memerlukan motivasi kerja sebagai media dalam meningkatkan kinerja karyawan.
7. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan., Artinya, disiplin kerja pada karyawan PT. Sumber Inti Pangan tidak memerlukan motivasi kerja sebagai media dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan perlu mengelola tingkat beban kerja karyawan. Ini dapat dilakukan melalui identifikasi sumber-sumber beban kerja dan menerapkan solusi untuk mengatasinya. Hal yang perlu diperbaiki adalah indikator nomor 1 tentang pekerjaan yang diberikan tidak sesuai kompetensi, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kemampuan karyawan dan analisis kebutuhan kerja agar setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan. Kemudian indikator nomor 3 tentang target kerja yang ditetapkan terkadang membuat karena merasa tidak mampu sehingga diharuskan menambah waktu kerja atau lembur, oleh karena itu perusahaan perlu mengevaluasi target kerja yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan. Target yang terlalu tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat memicu stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

- b. Perusahaan perlu mengelola tingkat disiplin kerja karyawan. Ini dapat dilakukan melalui identifikasi permasalahan kedisiplinan dan menerapkan solusi untuk mengatasinya. Hal yang perlu diperbaiki adalah indikator nomor 2 tentang seragam kerja atau APD yang sesuai aturan. Perusahaan harus mempertegas aturan pemakaian seragam atau APD, serta memberikan sosialisasi secara rutin mengenai risiko apabila tidak menggunakan seragam atau APD dengan lengkap. Kemudian indikator nomor 4 tentang bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Perusahaan perlu mendorong karyawan agar lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan memberikan arahan, bimbingan dan penghargaan bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Dengan demikian akan meningkatkan tingkat disiplin kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.
- c. Dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mengatasi masalah motivasi kerja, dalam indikator nomor 1 tentang target kerja. Perusahaan harus memberikan pemahaman yang jelas terhadap apa yang harus dicapai, bagaimana cara mencapainya, dan dalam waktu berapa lama. Selain itu perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai target kerjanya secara efektif misalnya peralatan pendukung, mesin yang memadai, dan lingkungan kerja. Kemudian pada indikator nomor 3 tentang pemimpin. Seorang pemimpin perusahaan harus dapat membimbing, memberikan dukungan, memberikan contoh yang baik kepada karyawan, menghargai pendapat serta memberikan motivasi secara langsung akan membantu meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan sampel serta mengidentifikasi faktor lainnya yang berpotensi mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

- b. Penelitian dapat difokuskan pada perusahaan tertentu untuk memahami perbedaan dalam pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Peningkatan kualitas hasil penelitian dapat dicapai melalui optimalisasi pengumpulan data responden dan penambahan jumlah partisipan sesuai dengan kebutuhan metode analisis yang diaplikasikan. Mengingat penelitian ini masih memiliki keterbatasan sampel untuk penerapan analisis SEM AMOS, dengan hanya melibatkan 120 responden.