

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan mengenai variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. XYZ setuju bahwa karyawan dapat mengatasi intensitas pekerjaan yang mereka terima. Namun, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang merasa bahwa karyawan tidak memiliki semangat kerja yang baik sehingga membuat karyawan menghasilkan kinerja yang secukupnya saja tanpa ada keinginan untuk menghasilkan kinerja yang melebihi standar perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan nilai koefisien jalur Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 0.513 atau 51,3% dan uji t-statistik menunjukkan nilai  $t_{hitung} 5.603 > t_{tabel} 1.674$  dengan tingkat kesalahan 5% dan nilai signifikan sebesar  $0,05 > 0,000$  maka dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada P PT. XYZ.

2. Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. XYZ merasa bahwa keahlian yang mereka miliki dapat membantu mereka dalam bekerja serta membantu mereka untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Meskipun sebagian karyawan masih belum mampu untuk membuat pengoptimalan kerja dengan ide-ide dan inovasi yang baru. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari indikator yang digunakan pada penelitian ini, variabel Promosi Jabatan secara praktis dapat dianggap signifikan. Selain itu diperoleh pula hasil dari nilai original sample dengan nilai sebesar 0.222 atau 22.2%. Dari hasil pengolahan uji statistik uji-t yang menunjukkan bahwa nilai pada  $t_{hitung} 2.149 > t_{tabel} 1.674$

**Rezka Lukman Nul Hakim, 2021**

***PENGARUH BEBAN KERJA, PROMOSI JABATAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) – [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

dan nilai signifikansi (*P Values*) sebesar  $0,032 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ.

### 3. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT. XYZ cukup puas dengan tunjangan yang diberikan karena kesesuaian tunjangan dan kinerja yang mereka hasilkan sehingga kinerja yang mereka hasilkan menjadi lebih baik. Selain itu, dukungan motivasi positif masih belum dirasakan secara merata oleh setiap karyawan sehingga masih ada sebagian kecil karyawan yang cenderung menghasilkan kinerja yang biasa-biasa saja karena rendahnya semangat kerja yang mereka miliki. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari indikator yang digunakan pada penelitian ini, variabel motivasi kerja secara praktis dapat dianggap signifikan. Selain itu diperoleh pula hasil dari nilai *original sample* dengan nilai sebesar 0.240 atau 24%. Dari hasil pengolahan uji statistik uji-t yang mana menunjukkan bahwa nilai pada  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $1.986 > 1.674$  serta nilai signifikansi (*P Values*) senilai  $0,048 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ.

### 4. Beban Kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang menunjukkan jawaban mendukung pada pernyataan variabel yang digunakan. Selain itu, hasil dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari R Square diperoleh nilai sebesar 79,1% artinya variabel beban kerja, promosi jabatan, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 79,1% sedangkan sisanya yaitu 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan pelatihan. Dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $F_{hitung} 64.124 > F_{tabel} 2,78$ . Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel Beban Kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja secara bersama-

sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ.

## V.2 Saran

Berdasarkan hasil dari simpulan yang telah dibahas mengenai variabel Beban Kerja, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ maka peneliti dapat memberikan saran-saran yang bermanfaat terhadap pihak-pihak tertentu yang terkait dalam penelitian ini. Berikut saran-saran pada penelitian ini, yaitu:

1. Peneliti dapat menyarankan agar pihak PT. XYZ untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan sistem pemberian intensitas pekerjaan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang stabil serta cenderung lebih baik. Selain itu PT. XYZ juga harus dapat meningkatkan semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih giat serta menghasilkan kinerja yang lebih baik. PT. XYZ dapat lebih memperhatikan terkait dengan beban kerja yang dialami oleh para karyawannya. Beban kerja diberikan secara secukupnya dan juga sesuai dengan benefit atau tunjangan yang akan diberikan atau sesuai dengan jabatan karyawan tersebut. Perusahaan dapat membuat *job description* dengan lebih jelas dan rinci agar karyawan dapat mengetahui serta memperkirakan apa yang harus mereka persiapkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
2. Peneliti dapat menyarankan agar pihak PT. XYZ untuk dapat melakukan promosi jabatan terhadap karyawan yang mempunyai keahlian serta kemampuan yang dapat mendukung mereka diposisi yang akan mereka dapatkan. Serta PT. XYZ diharap dapat menambahkan indikator pengoptimal kerja dengan inovasi serta ide-ide baru agar karyawan merasa terpacu untuk menambah wawasan yang mereka miliki dan dapat membuat inovasi dan ide-ide baru yang dapat membuat kinerja dari karyawan stabil dan cenderung mengalami kenaikan. Maka peneliti mengusulkan PT. XYZ untuk lebih giat dalam menyelenggarakan program promosi jabatan kepada karyawannya, terutama karyawan kontrak. Hal ini harus diperhatikan agar performa dari karyawan tersebut dapat konsisten dan stabil serta tingkat kinerja karyawan

yang tidak naik turun dikarenakan program promosi jabatan yang hanya dilaksanakan pada waktu tertentu. Namun, untuk melakukan promosi jabatan perusahaan harus dapat melihat status dan jenis pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan. Penting untuk diingat bahwa, sesuai Pasal 59, PKWT tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap, melainkan hanya terbatas untuk: 1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; 2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun; 3. Pekerjaan yang bersifat musiman; 4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

3. Peneliti dapat menyarankan agar PT. XYZ dapat lebih memperhatikan serta mendorong motivasi kerja dalam diri karyawan, jika perusahaan kurang memberikan motivasi kerja kepada karyawan maka dapat menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam menghasilkan kinerja yang maksimal karena kurangnya komunikasi yang positif serta arahan dan contoh yang diberikan atasan atau perusahaan. Oleh sebab itu pemberian dorongan motivasi dan semangat kerja perlu dilakukan agar memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan arahan serta contoh yang baik kepada karyawan, tunjangan, apresiasi terhadap hal-hal kecil karyawan dan bonus bagi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan serta menciptakan suasana kerja yang positif. Perusahaan diharapkan dapat membuat suatu kegiatan yang dapat melibatkan seluruh karyawannya yang bertujuan untuk mempererat hubungan internal perusahaan sehingga internal perusahaan dapat saling mempunyai stigma yang positif serta dapat memotivasi satu sama lain. Hal yang bisa dilakukan perusahaan adalah mengadakan gathering atau membuat kebiasaan interaksi antar internal perusahaan yang lebih komunikatif dan harmonis agar karyawan mempunyai hubungan lebih yang dekat dan dapat saling mendukung satu sama lain.
4. Saran untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel atau memodifikasi variabel lainya. Hal ini ditunjukkan agar penelitian yang akan dilakukan lebih bervariasi untuk mengetahui lebih dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel lainya dan juga untuk kesempurnaan

penelitian kedepannya. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode yang berbeda dalam mengumpulkan data dan mengolah data yang memungkinkan munculnya hasil yang lebih variatif dan lebih menarik.