

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dan olah data yang dilakukan peneliti beserta pembahasan dengan menggunakan Smart PLS mengenai “Pengaruh Remunerasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”, maka memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Jasa Marga Tbk., didapati hasil bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya remunerasi yang diberikan berupa gaji dan upah yang diberikan, tunjangan yang didapatkan, fasilitas yang digunakan sudah menunjang kinerja karyawan dengan baik.

Kedua, berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Jasa Marga Tbk., didapati hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya adalah pencapaian target, standar kerja yang ditetapkan, kondisi kerja yang sesuai, dan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menunjang kinerja karyawan pada perusahaan.

Ketiga, berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Jasa Marga Tbk., didapati hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya adalah pemberian informasi pelatihan dan promosi yang baik, perlakuan adil kepada setiap karyawan, kepedulian atasan kepada para bawahan, dan tingkat kepuasan karyawan yang baik dapat menunjang kinerja karyawan sehingga menjadi lebih baik dan terus menunjang perusahaan untuk selalu maju.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan terkait analisis dan hasil dari variabel remunerasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga, maka ada beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat dan dapat dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk referensi pembaca pada penelitian ini.

Saran yang diberikan sebagai berikut:

Pertama, saran untuk organisasi yaitu bisa lebih memberikan *benefit* yang sesuai dengan yang diinginkan para karyawan agar meningkatnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga terciptanya kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kedua, saran untuk organisasi yaitu memberikan lingkup tugas yang sesuai dengan dengan kapabilitas karyawan agar tidak tercapainya *work overload* kepada para karyawan sehingga terjadinya lingkungan kerja yang produktif tanpa harus memberikan beban kerja yang besar kepada para karyawan.

Ketiga, saran untuk organisasi adalah memberikan para karyawan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan agar terbentuknya perusahaan yang adil serta tidak subjektif kepada karyawan tertentu sehingga setiap orang memiliki kesempatan yang sama dengan yang lain.

Terakhir, saran untuk para peneliti selanjutnya adalah bisa menentukan faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya.