

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan di bab sebelumnya yang membahas tentang Pengaruh Beban Kerja dan Penerapan *E-Performance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Studi Kasus pada PT The Lorry Online Indonesia yang dianalisis melalui aplikasi *SmartPLS 3.0*, maka mengacu pada hasil uji hipotesis dapat disimpulkan penelitian ini membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT The Lorry Online Indonesia. Dari hasil pengujian t-statistik diperoleh nilai t_{hitung} 3,790 lebih besar dari t_{tabel} 1,998 dengan nilai signifikan atau *p values* sebesar 0,000 dimana tidak lebih besar dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *original sample* sebesar 0,396 yang berarti adanya hubungan positif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini juga membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel penerapan *e-performance* terhadap kinerja karyawan PT The Lorry Online Indonesia. Dari hasil pengujian t-statistik didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,239 dimana angka tersebut lebih besar dari t_{tabel} 1,998, dengan nilai signifikan atau *p values* sebesar 0,026 dimana tidak lebih besar dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa *e-performance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *original sample* sebesar 0,329 yang berarti adanya hubungan positif *e-performance* terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini membuktikan secara parsial pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja diperoleh hasil tidak berpengaruh dan tidak signifikan atau dapat dikatakan kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT The Lorry Online

Indonesia. Dari hasil pengujian t-statistik diperoleh nilai t_{hitung} 0,530 lebih kecil dari t_{tabel} 1,998 dengan nilai signifikan atau *p values* sebesar 0,596 dimana lebih besar dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kemudian penelitian ini membuktikan pada variabel *e-performance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja diperoleh hasil berpengaruh positif dan signifikan atau dapat dikatakan kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara variabel *e-performance* terhadap kinerja karyawan PT The Lorry Online Indonesia. Dari hasil pengujian t-statistik didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,311 yang mana angka tersebut lebih besar dari t_{tabel} 1,998 dengan nilai signifikan atau *p values* sebesar 0,021 dimana tidak lebih besar dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa *e-performance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *original sample* sebesar 0,256 yang berarti adanya hubungan positif *e-performance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT The Lorry Online Indonesia. Dari hasil pengujian t-statistik diperoleh nilai t_{hitung} 2,466 lebih besar dari t_{tabel} 1,998 dengan nilai signifikan atau *p values* sebesar 0,014 dimana tidak lebih besar dari 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *original sample* sebesar 0,341 yang berarti adanya hubungan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan sebelumnya, maka terdapat saran yang bisa peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. Saran aspek teoritis, untuk para pembaca khususnya mahasiswa/i jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan, diharapkan dapat melaksanakan penelitian dengan

memperluas variabel bebas dengan memperhatikan faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, *work life balance*, dan sebagainya.

2. Saran aspek praktis, penting bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan kebutuhan yang diperlukan karyawan untuk mendukung kinerjanya. Ada beberapa saran aspek praktis yang dapat dilakukan yaitu:
 - a. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan seperti menciptakan kerjasama yang baik antar karyawan, meminimalisir kesalahan bekerja, memantau hasil capaian kinerja setiap karyawan, serta atasan memberikan arahan dengan jelas terkait pelaksanaan tugas karyawan.
 - b. Agar karyawan dapat mencapai target *objective key results*, perusahaan sebaiknya dapat mengenali potensi pada setiap karyawan dan memberikan pelatihan yang sesuai, serta melakukan evaluasi secara berkala. Maka, hal ini dapat mendukung karyawan untuk mampu melaksanakan target yang ditetapkan.
 - c. Kekurangan karyawan menyebabkan karyawan membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja yang bertujuan untuk dapat mengetahui berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan pada posisi tertentu. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan jumlah karyawan apakah perlu ditambah atau dikurangi. Sehingga dengan analisis tersebut, penggunaan waktu kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
 - d. Penting untuk perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dapat berupa umpan balik, imbalan atau bonus.
 - e. Perubahan penilaian kinerja manual menjadi digital dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, agar karyawan dapat mengoperasikan *e-performance objective key results* dengan baik maka sebaiknya perusahaan

melakukan sosialisasi penggunaan penilaian kinerja digital. Hal ini agar karyawan dapat terbiasanya mengakses *e-performance* yang mana dapat membantu untuk memantau hasil kerjanya.