

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

1.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Tatalogam Lestari. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian dengan uji hipotesis secara parsial (uji t) signifikansi bahwa variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Tatalogam Lestari.
2. Dari hasil pengujian dengan uji hipotesis secara parsial (uji t) signifikansi bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Tatalogam Lestari.
3. Berdasarkan hasil analisis data di dalam penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Tatalogam Lestari.

1.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka implikasi manajerial yang dapat dikemukakan yaitu sebagai berikut ini :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja di perusahaan ini cukup tinggi dimana sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu pihak manajemen harus membuat *job description* yang jelas bagi setiap karyawan dengan tujuan agar setiap karyawan mengetahui dengan jelas pekerjaan yang harus dikerjakan disertai kemampuan dan rasa untuk saling tolong-menolong dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu perusahaan harus memberikan pelatihan, motivasi serta pengembangan diri untuk setiap karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

2. Disiplin kerja yang dilakukan di PT Tatalogam Lestari sudah sangat baik namun masih terdapat beberapa karyawan melakukan tindakan indisipliner. yang dimaksud indisipliner adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan jika melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan misalnya sering datang terlambat, sering tidak masuk, dll. tindakan indisipliner tersebut dilakukan apabila karyawan yang sudah diberikan teguran lisan namun masih melakukan pelanggaran. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih menekankan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar bisa mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan misalnya memberikan sanksi yang sesuai dengan jenis pelanggaran dan menjelaskan secara jelas tentang sanksi hukuman yang diterima pelanggar.
3. Kinerja karyawan dinilai sangat penting karena tanpa kinerja yang baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Untuk itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan handal. Karena sumber daya manusia yang berperan aktif dalam kegiatan operasional perusahaan. Ada beberapa perbaikan yang harus dilakukan untuk menunjang agar kinerja karyawan meningkat yaitu salah satunya memperbaiki kebijakan-kebijakan yang ditetapkan perusahaan, misalnya memberikan reward serta kompensasi kepada setiap karyawan. menjalin hubungan komunikasi dengan cara meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan tugas yang diberikan. Selain itu pimpinan juga perlu melakukan pengawasan untuk mengawasi operasional kerja karyawan guna menghindari tindakan indisipliner pada peraturan serta prosedur kerja.