

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Menurut hasilnya Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan PT Capitol Era Mas, maka kesimpulannya yaitu:

1. Ada pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Keterikatan Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa pada beban kerja terkait kondisi pekerjaan karyawan mendapat dukungan dari rekan kerja sehingga membuat lingkungan kondusif dan nyaman.
2. Ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa pada lingkungan kerja terkait fasilitas kerja bahwa karyawan dihargai dengan adanya fasilitas kesehatan dan kesejahteraan yang ada di perusahaan.
3. Ada pengaruh variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa komitmen karyawan cukup patuh sesuai tenggat waktu yang ditetapkan dalam setiap tugas yang dikerjakan Namun sisa lainnya dipengaruhi faktor variabel – variabel lainnya seperti Kompensasi dan Semangat Kerja.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian tersebut, ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh terhadap keterbatasan hasil penelitian diantaranya sebagai berikut:

- 1 Keterbatasan penelitian ini menemukan korelasi pada hasil uji Analisis Regresi Liniear Berganda bahwa nilai konstanta dan uji T Parsial pada variabel beban kerja hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan namun berbeda dengan hasil pernyataan fenomena permasalahan beban kerja pada gambar 1.2 dan 1.3 dimana beban kerja karyawan berlebihan akibat pembagian dan pencapaian tugas yang kurang baik. Maka, disarankan untuk penelitian selanjutnya melakukan pengujian terhadap hubungan kedua variabel beban kerja pada keterikatan karyawan melalui uji analisis linear berganda sesuai fenomena permasalahannya.
- 2 Penelitian ini menemukan korelasi pada tabel uji normalitas KS bahwa hasil yang digunakan nilai unstardized residual untuk perbandingan antara nilai signifikansi dan asymp sig 2 tailed, dimana  $> 0,05$  artinya memenuhi syarat uji normalitas, namun seharusnya cukup dengan hasil awal persamaan hubungan setiap variabel dan karenanya ada 2 variabel  $< 0,05$  maka hasilnya tidak normal sehingga disarankan menggunakan hasil persamaan lain seperti unstardized residual, standardized residual, dan lainnya agar memenuhi syarat uji normalitas.
- 3 Penelitian ini menemukan hasil uji koefisien determinasi bahwa kontribusi yang diberikan oleh kedua variabel (X1 dan X2) sebesar 44,2% terhadap variabel y, lebih kecil daripada sisanya 55,8% dipengaruhi faktor lain. Maka, disarankan peneliti selanjutnya memilih variabel bebas lain yang selaras dengan fenomena permasalahan seperti Kompensasi, Semangat Kerja, produktivitas karyawan, kepemimpinan dan lainnya.

### 5.3 Saran

Menurut hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian sebelumnya, serta pembahasan terkait pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Capitol Era Mas, berikut diantaranya saran yaitu :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Untuk Beban Kerja: Pihak Manajemen PT Capitol Era Mas perlu mengelola kondisi pekerjaan karyawan agar memantau tingkat kelelahan dan stres terhadap karyawan agar efektif dalam menangani tugas keseharian.
  - b. Untuk Lingkungan Kerja: Pihak Manajemen PT Capitol Era Mas disarankan guna memperhatikan rasa aman di lingkungan kerja terhadap standar K3 dan menghargai dengan dukungan perlengkapan fasilitas kerja yang memadai.
  - c. Untuk Keterikatan Karyawan: Hasil penelitian menampilkan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan. Maka, pihak manajemen PT Capitol Era Mas perlu meningkatkan komitmen karyawan agar terus belajar dan berkembang dalam berkontribusi bagi perusahaan melalui kerjasama tim.
2. Bagi Ilmu Manajemen  
Dapat menginformasikan pihak lain agar menjalankan studi lanjutan dan menambah kepustakaannya bahan informasi perbandingan studi lainnya terhadap Universitas Bhayangkara Jakarta Raya lazimnya FEB terutama Prodi Manajemen.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Pada penelitian diharapkannya bisa menambah variabel bebas lain yang tidak diteliti studi tersebut seperti Kompensasi dan Semangat Kerja, namun masih

berkaitan dengan variabel terikat yaitu keterikatan kerja karyawan serta bisa menambahkah keilmuan pada penerapan dunia praktik (MSDM).

