

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis untuk mengetahui adanya pengaruh Beban kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan UMKM Ns Parfume mobil, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t yaitu diperoleh nilai t hitung sebesar 0,843 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,403 lebih besar dari nilai *sig.* yaitu 0,05.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t yaitu diperoleh nilai t hitung sebesar 0,987 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,329 lebih besar dari nilai *sig.* yaitu 0,05.
3. Beban Kerja dan motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji F yaitu diperoleh nilai F hitung sebesar 0,668 lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3,20 dan nilai signifikansi sebesar 0,517 lebih kecil dari *sig.* yaitu 0,05.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, penelitian ini diharapkan dapat membawa berbagai manfaat bagi pemangku kepentingan khususnya semua pihak di Ns Parfume mobil yang tindakan pengelolaannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari beban Kerja, Perusahaan/instansi sebaiknya meningkatkan upaya manajemen waktu dalam mengelola stres kerja seperti untuk kegiatan relaksasi dan rekreasi liburan secara rutin di sela-sela waktu luang yang tidak mengganggu pekerjaan, melakukan kegiatan olahraga secara bersama-sama agar kondisi tubuh selalu prima, pihak manajemen memberikan konseling kepada

karyawannya dengan tujuan agar karyawan memiliki daya tahan terhadap beban dan memiliki kemampuan lebih baik dalam pengelolaan waktu tanpa adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan secara tergesa-gesa yang merupakan itu sebagian dari pengelolaan beban karyawan. Manajemen juga perlu transparan dalam membuka saluran komunikasi yang optimal seperti forum diskusi, keterbukaan pimpinan terhadap karyawannya sehingga karyawan Ns Parfume Mobil dapat lebih mudah dalam menyampaikan gagasan atau ide mengenai pekerjaan yang dilakukan, sehingga beban kerja tidak berdampak pada penurunan kinerja namun sebaliknya beban itu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Dari motivasi Kerja, motivasi kerja karyawan juga harus diperhatikan oleh leader atau atasan. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, dapat dilakukan dengan dukungan atau memberikan sebuah imbalan atas pencapaian pekerjaan karyawan, kesesuaian mengenai target yang dicapainya. keahlian dalam pekerjaannya dan memberikan kesempatan promosi bagi setiap karyawan yang berkinerja baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai lebih optimal. Oleh sebab itu, penulis memberikan masukan kepada pihak Ns Parfume Mobil untuk memperhatikan hal-hal seperti hubungan antara atasan dan karyawannya maupun hubungan antara sesama rekan kerja. Jika motivasi kerja dimaksimalkan secara tepat akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan perusahaan dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi.
3. Karyawan mengharapkan sikap pimpinan sebagai teman dan bersahabat, memberikan penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai, bijaksana dalam bertindak, mendorong/ memotivasi bawahan untuk maju dengan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan, mendengarkan pendapat bawahan, dan memberikancesempatan karyawan untuk mengembangkan ide atau gagasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pihak manajemen Ns Parfume mobil yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan seperti melakukan pengelolaan yang baik terhadap beban kerja sehingga beban kerja tidak berdampak pada penurunan kinerja namun sebaliknya beban dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

5. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain seperti beban kerja dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
6. Strategi lokasi yang di sarankan untuk perusahaan Ns Parfume mobil ini diharapkan untuk mencari lokasi selain penempatan di SPBU agar mudah mencari karyawan. Seperti stay dikampus-kampus, mall atau depan tempat pusat pembelanjaan

