

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan koefisien sebesar 0,445. Hal ini didukung oleh nilai T-Statistic sebesar 3,897 yang lebih besar dari T Tabel (1,96) dan nilai *P-values* 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
2. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Reward*, dengan koefisien sebesar 0,466. Nilai T-Statistic sebesar 4,084 lebih besar dari T Tabel (1,96) dan nilai *P-values* 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dengan koefisien sebesar 0,404. Nilai T-Statistic sebesar 3,821 lebih besar dari T Tabel (1,96) dan nilai *P-values* 0,000 lebih kecil dari 0,05.
4. Analisis Specific Indirect Effects menunjukkan bahwa *Reward* berperan sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *Workload* dan Produktivitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-Statistic sebesar 3,564 yang lebih besar dari 1,96, serta nilai P-Value sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk memastikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan tetap sesuai dengan kapasitas mereka, dengan penentuan waktu penyelesaian yang realistis. Perusahaan juga perlu mengevaluasi kebijakan *Reward*, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, untuk memastikan penghargaan yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, mengembangkan program pelatihan atau kegiatan rekreasi untuk membantu karyawan mengelola tekanan kerja, terutama saat periode aktivitas puncak, juga sangat dianjurkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel *Workload* dan *Reward*. Peneliti berikutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain, seperti lingkungan kerja atau kepuasan kerja, guna memperoleh pandangan yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif, juga disarankan untuk mendalami persepsi karyawan terkait beban kerja dan penghargaan yang diberikan.

3. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan dalam pekerjaan agar dapat mengelola beban kerja dengan lebih efektif. Selain itu, aktif memberikan masukan kepada manajemen

mengenai kendala yang dihadapi terkait beban kerja atau penghargaan, sehingga tercipta komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen.

