

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan

Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan sesuai insentif yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Beban kerja yang seimbang dan realistis dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan yang termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

4. Pengaruh Insentif, beban kerja, motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Secara simultan, insentif, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT IIM Abadi Jaya.

5.2 Implikasi manajerial

Hasil dari penelitian ini memberikan implikasi manajerial sebagai berikut:

5.2.1 Bagi perusahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperbaiki sistem insentif agar lebih adil dan sesuai dengan beban serta hasil kerja karyawan. Evaluasi dan penyesuaian beban kerja juga penting dilakukan secara berkala agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa stres berlebihan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, memberikan penghargaan non-finansial, dan memperkuat komunikasi dua arah. Temuan ini juga menjadi dasar untuk menyusun kebijakan SDM yang strategis dan adil.

5.2.2 Bagi karyawan

Bagi karyawan, hasil penelitian ini mendorong peningkatan kesadaran bahwa kinerja yang baik sangat berpengaruh terhadap pemberian insentif, sehingga mereka perlu bekerja secara lebih profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Karyawan juga dituntut untuk mampu mengelola waktu dan energi kerja secara efektif agar dapat menjalankan tugas tanpa mengalami kelelahan berlebih yang dapat menurunkan produktivitas. Selain itu, penting bagi karyawan untuk terus meningkatkan motivasi kerja, baik secara individu maupun dalam tim, serta membangun etos kerja yang positif. Lingkungan kerja yang mendukung perlu dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk mengembangkan diri dan berkontribusi secara maksimal. Komunikasi yang terbuka dan konstruktif dengan atasan maupun rekan kerja juga menjadi hal penting agar setiap hambatan dapat disampaikan dengan baik dan solusi dapat ditemukan bersama, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk memberikan sistem insentif agar lebih transparan, adil, dan disesuaikan dengan tingkat kesulitan pekerjaan. Menyesuaikan beban kerja karyawan secara proporsional dengan memperhatikan efektivitas kerja dan menghindari tugas yang tumpang tindih. Dan juga perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui pendekatan internal seperti komunikasi terbuka, feedback yang konstruktif, dan pemberdayaan karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi untuk memperkaya analisis kinerja karyawan. Mengembangkan penelitian kualitatif atau mixed-method agar dapat mengeksplorasi lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan terhadap sistem kerja.