

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja (X1) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja.
2. Lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat mendorong peningkatan kinerja.
3. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa kombinasi dari beban kerja yang terukur dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjelaskan secara signifikan variabel kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, penelitian ini menjadi pengalaman penting dalam memahami praktik manajemen sumber daya manusia secara empiris, khususnya dalam menghubungkan antara perilaku kerja dan hasil kinerja organisasi. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam mengembangkan kemampuan analitis dan penelitian selanjutnya di bidang organisasi publik.
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas ruang lingkup variabel, misalnya dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau kompensasi, yang kemungkinan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penambahan variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi PT Rai Getheg Kreatif Bekasi, disarankan untuk secara rutin melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan karyawan kehilangan tantangan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penyesuaian beban kerja yang proporsional dan berimbang sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk interpretasi hasil dan sebagai pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Lingkup Variabel Terbatas

Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Padahal, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

2. Jumlah dan Lokasi Responden Terbatas

Responden dalam penelitian ini hanya berjumlah 50 orang yang merupakan karyawan dari satu perusahaan, yaitu PT Rai Getheg Kreatif di Bekasi. Hal ini menyebabkan hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.

3. Metode Pengumpulan Data Menggunakan Kuesioner

Pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert. Hal ini dapat menyebabkan bias persepsi responden atau keterbatasan dalam menggali jawaban yang lebih mendalam tentang kondisi nyata di lapangan.

4. Waktu Penelitian Terbatas

Penelitian dilakukan dalam rentang waktu tertentu, sehingga belum mampu menangkap dinamika variabel yang mungkin berubah seiring waktu, seperti perubahan manajemen atau perbaikan fasilitas kerja yang sedang berlangsung.