

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 22.00 for Windows*: mengenai beban kerja, kelelahan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pada karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumenditerima. Hal ini berarti semakin banyak beban kerja yang muncul pada saat bekerja, semakin berkurang kinerja karyawan untuk dapat bekerja secara optimal pada Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen.
2. Secara parsial kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh terhadap kinerja pada Karyawan di CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kelelahan emosional

yang di alami karyawan akan membuat kinerja Karywan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen menurun.

3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi dalam meningkatkan kinerja kerja Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen.
4. Secara simultan (bersama-sama beban kerja, kelelahan emosional, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa beban kerja, kelelahan emosional, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen diterima.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja pada Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen, penelitian ini hanya terbatas pada faktor beban kerja, kelelahan emosional, dan kepuasan kerja.

2. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen dengan populasi dan sampel semua Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, Kepala Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen diharapkan lebih memperhatikan dan mempertimbangkan beban kerja dengan menerapkan batas waktu kerja yang realistis lalu sederhanakan prosedur kerja dan memperbaiki proses kerja yang kurang efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu untuk mengurangi kelelahan emosional karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Kepala Karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen harap memberi dukungan seperti menciptakan budaya kerja yang saling mendukung lalu mendorong

komunikasi terbuka antar karyawan dengan atasan serta memberikan apresiasi pada karyawan secara konsisten dan memberikan umpan balik positif mengenai pekerjaan yang sudah di kerjakan sehingga segala kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan lebih terarah, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen harus memperhatikan kepuasan kerja agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya. Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen diharapkan melakukan sebuah survey tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya secara berkala, adapun beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja antara lain yaitu dengan cara membuat program penghargaan karyawan bulanan lalu dengan memberikan karyawan kebebasan dalam menentukan cara kerja mereka agar kepuasan kerjanya meningkat dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan

permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelian terdahulu. Berikut ini adalah implikasi teoritis dalam penelitian ini:

1. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya beban kerja yang ada di CV. Mekar Jaya Sentosa mampu mempengaruhi kinerja pada karyawan. Dengan demikian Penelitian ini mendukung dengan penelitian Muhamad Ohorela (2021) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Julistiyono Widodo dan Widiawan membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian diperoleh bahwa kelelahan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Artinya kelelahan emosional yang ada di di CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen mampu mempengaruhi kinerja pada pegawainya. Dengan demikian, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Antahduri Harfat (2023) yang menyatakan bahwa kelelahan emosional pengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya kepuasan kerja yang ada di CV. Mekar Jaya Sentosa Kebumen mampu mempengaruhi kinerja pada karyawannya. Dengan demikian, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Peipkon Modesta dan Agung

Nugroho Adi (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

