

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Hasil pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi berganda dengan tiga variabel independen yaitu beban kerja, kompensasi, dan komitmen dengan satu variable independent yaitu kinerja. Sampel yang digunakan sebanyak 32 sampel observasi, penelitian menggunakan regresi Pooled Least Square untuk menganalisa pengaruh beban kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah Unit Keburejo. Penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Hasil analisis menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah (Perseroda) Unit Keburejo dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja seorang karyawan maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Perusahaan harus bisa mengalokasikan beban kerja yang seimbang sehingga kinerja karyawan tetap di titik optimal.
2. Hasil analisis menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah (Perseroda) Unit Keburejo dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi

kompensasi yang didapat seorang karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Perusahaan dapat mengalokasikan kompensasi yang lebih baik untuk karyawan demi menghasilkan kinerja maksimal.

3. Hasil analisis menyatakan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif komitmen terhadap kinerja karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah (Perseroda) Unit Keburejo dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen yang diberikan oleh karyawan maka semakin bagus kinerja yang dihasilkan. Perusahaan harus dapat memotivasi karyawan dengan baik sehingga memiliki komitmen yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja maksimal.
4. Hasil analisis menyatakan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, komitmen secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ada pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT Tirta Utama Jawa Tengah (Perseroda) Unit Keburejo dapat diterima

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilaksanakan sebaik mungkin sesuai dengan tujuan penelitian yang ada. Namun masih terdapat kelemahan maupun keterbatasan yang dirasakan oleh peneliti yang tidak dapat dihindari. Dalam pengumpulan data hanya didasarkan pada kuesioner dilakukan secara *cross sectional* pada responden

di PT Tirta Utama Jawa Tengah, hasil tidak bisa bebas jika dilakukan untuk fokus yang lain.

5.3. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat dipaparkan dua implikasi yakni secara implikasi praktis dan implikasi teoritis sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Praktis

1. Beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan beban kerja yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat kinerja yang nilainya kecil daripada karyawan yang memiliki beban kerja yang lebih sedikit. Diharapkan perusahaan memiliki kajian terhadap analisis beban kerja karyawan, hal ini dimaksudkan agar beban kerja antar karyawan menjadi terdistribusi rata sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kompensasi yang besar akan berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan sebaliknya karyawan dengan kompensasi kecil akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa memang benar pemberian kompensasi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Ini sesuai dengan teori kompensasi yang menyebutkan bahwa semua organisasi baik pemerintah ataupun swasta harus memberikan kompensasi kepada pegawai, untuk meningkatkan kesejahteraan hidup pegawai dan ini merupakan imbalan dari tugas atau pekerjaan yang sudah dikerjakannya demi mencapai kepentingan organisasi

3. Komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa. Karyawan dengan komitmen yang besar akan berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan sebaliknya karyawan dengan komitmen kecil akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori komitmen dalam hubungannya terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh komitmen seorang pegawai. Pegawai yang berkomitmen tinggi pada perusahaanya akan melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya secara disiplin dan lancar dan berpengaruh pada peningkatan hasil kinerja pegawai, komitmen karyawan juga mempengaruhi kemauan karyawan untuk ikut memajukan organisasi dan karirnya sendiri.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi secara teoritis sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Beban Kerja akan berpengaruh menurunkan Kinerja, dan sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rohman Dan Ichsan (2021) dimana beban kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kompensasi akan berpengaruh meningkatkan Kinerja, dan sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Melinda (2023) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa Komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Komitmen akan berpengaruh meningkatkan Kinerja dan sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Renita et al (2021) menyimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

