

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. Kelelahan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka akan menurun.
4. Secara simultan, beban kerja, disiplin kerja, dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tina Dimans Raya. Ketiga variabel tersebut bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil analisis, dua pernyataan dengan TCR terendah pada variabel beban kerja adalah *Saya sering merasa terbebani dengan target yang terlalu tinggi*"(TCR 66,89) dan *Waktu kerja yang saya gunakan*

secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan"(TCR: 66,55). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa target yang diberikan tidak realistis dan waktu kerja tidak cukup untuk menyelesaikan tugas secara maksimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meninjau kembali sistem penetapan target kerja agar lebih sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia. Selain itu, pelatihan manajemen waktu dan perencanaan kerja yang efektif juga penting diberikan agar karyawan mampu mengelola tugas dengan lebih efisien.

2. Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja, pernyataan dengan TCR terendah adalah *Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja"*(TCR 89,86) dan *Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan"*(TCR: 91,22). Meski termasuk kategori tinggi, nilai ini menunjukkan masih ada ruang untuk perbaikan. Perusahaan sebaiknya memperkuat budaya kedisiplinan dengan memberikan pemantauan kehadiran secara berkala dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi. Selain itu, penerapan sanksi harus dilakukan secara konsisten dan adil agar menumbuhkan rasa tanggung jawab serta kepatuhan terhadap aturan kerja.

3. Variabel Kelelahan Kerja

Dua pernyataan dengan TCR terendah pada variabel kelelahan kerja adalah *Saya merasa mendapatkan penghargaan yang setimpal dengan usaha yang saya lakukan"*(TCR 65,54) dan *Saya merasa mendapatkan dukungan yang saya butuhkan untuk menjaga kesehatan mental saya di tempat kerja"* (TCR 65,88). Nilai ini mengindikasikan adanya

ketidakpuasan karyawan terhadap sistem penghargaan serta kurangnya dukungan terhadap kesejahteraan mental. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan apresiasi yang adil dan proporsional terhadap kontribusi karyawan, baik berupa insentif, pengakuan, maupun peluang pengembangan karier. Di samping itu, manajemen perlu menyediakan program dukungan kesehatan mental seperti sesi konseling atau kegiatan relaksasi untuk mengurangi tingkat kelelahan dan menjaga keseimbangan psikologis karyawan.

4. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup variabel, yakni hanya membahas pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Terakhir, pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuantitatif, maka peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan metode kualitatif atau mixed methods agar dapat menggali lebih dalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan secara langsung.