

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan antara lain:

1. Disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa motivasi dapat menjadi salah satu faktor yang membentuk kinerja karyawan. Motivasi yang meningkat akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja.
2. Disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja dapat menjadi faktor yang membentuk kinerja karyawan. Beban kerja yang semakin menurun akan memberikan dampak berupa kenaikan kinerja.
3. Disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediator antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediator antara pengaruh beban kerja dan kinerja karyawan.

## 5.2.Saran

1. Bagi perusahaan dalam menjaga kualitas maupun meningkatkan kinerja dapat memperhatikan faktor motivasi terutama faktor kebutuhan akan kekuasaan yang berarti jajaran manajerial harus menciptakan iklim kerja yang kompetitif dengan tujuan menciptakan persaingan yang sehat antar karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.
2. Bagi perusahaan hendaknya memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan sebab beban kerja dalam hal ini merupakan salah satu pembentuk kinerja. Perusahaan perlu memperhatikan beban kerja khususnya pada faktor penggunaan waktu. Di mana hal ini mencakup manajemen waktu, penataan *timeline*, jadwal, dan waktu kerja agar kinerja karyawan dapat selalu optimal dan mengalami peningkatan.
3. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan fokus yang lebih terhadap kepuasan kerja, khususnya pada salah satu faktor yakni kepuasan terhadap pekerjaan yang mencakup kenyamanan para karyawan pada saat mereka melaksanakan pekerjaan sehari hari mereka, faktor ini juga meliputi tugas yang diberikan, target, dan tuntutan lainnya. Perhatian khusus pada faktor ini dapat menjadi solusi untuk permasalahan yang di hadapi perusahaan kaitannya dengan *turnover* karyawan. Di mana dapat dipahami bahwa tingkat *turnover* menjadi salah satu indikasi kepuasan kerja di sebuah perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel yang memiliki pengaruh lebih besar dan disesuaikan dengan karakteristik subjek

yang diteliti. Penggunaan variabel seperti kepemimpinan dapat menjadi pilihan dalam penelitian selanjutnya, dikarenakan variabel tersebut erat kaitannya dengan karakteristik karyawan yang ada di dalam perusahaan pialang.