

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari kuesioner yang telah diisi oleh 42 pegawai PT Pegadaian dan Partial Least Square (PLS) digunakan sebagai metode analisis, diperoleh beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Beban kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dikelola secara optimal, akan semakin meningkatkan kinerja para pegawai. Beban kerja yang terstruktur, khususnya dalam hal kompleksitas tugas akan menjadi tantangan yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif dan efisien.
2. Kompensasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai PT Pegadaian. Oleh karena itu, simpulan yang didapatkan adalah penerapan sistem kompensasi yang efektif akan berdampak positif terhadap performa pegawai. Pemberian kompensasi yang adil dan bersifat kompetitif, terutama dalam bentuk insentif, mampu mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja.

5.2 Saran

Dari kesimpulan dan temuan yang didapatkan, berikut adalah saran-saran yang diberikan oleh peneliti :

1. Manajemen PT Pegadaian diharapkan dapat terus mengoptimalkan pengelolaan beban kerja, khususnya terkait kompleksitas tugas yang dihadapi pegawai. Penyesuaian antara tingkat kompleksitas pekerjaan dan kapasitas individu perlu diperhatikan agar tidak membebani secara berlebihan. Kompleksitas tugas yang dikelola dengan tepat tidak hanya dapat meningkatkan kinerja, tetapi juga membantu mencegah kelelahan kerja serta menjaga kualitas layanan kepada nasabah.
2. Manajemen PT Pegadaian disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem insentif, mengingat insentif terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Pemberian insentif yang berbasis pada pencapaian kinerja secara objektif dan transparan akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adil, kompetitif, dan produktif.
3. Pada penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih akurat dan representatif, disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan melibatkan cabang atau wilayah PT Pegadaian lainnya yang memiliki cakupan yang lebih luas.
4. Beban kerja dan kompensasi yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini dirasa kurang menggambarkan kinerja sebagai variabel dependen. Maka, variabel variabel seperti kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja disarankan untuk penelitian berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih kuat dan dapat faktor tambahan yang mungkin juga berkontribusi terhadap kinerja pegawai.