

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di PT Graha Damai Putra, tetapi pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami karyawan tidak sampai menghambat kinerja mereka secara signifikan. Meskipun beban kerja di perusahaan tinggi, termasuk banyaknya tugas yang harus diselesaikan, kebutuhan untuk menguasai berbagai bidang pekerjaan, dan jam kerja yang tidak mencukupi, karyawan masih mampu menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, beban kerja di PT Graha Damai Putra dapat dikatakan masih mampu dikelola oleh karyawan dan tidak menjadi faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja mereka.
2. Kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT Graha Damai Putra, dan ini signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Graha Damai Putra. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga cenderung semakin meningkat. Kepemimpinan yang efektif dan suportif,

kemampuan memberikan instruksi yang jelas, kemampuan memberikan supervisi yang tepat, dan kemampuan membangun komunikasi yang baik dengan bawahan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, produktif, dan fokus dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan telah terbukti menjadi faktor kunci yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT Graha Damai Putra.

5.2 Saran

Berikut beberapa saran untuk menerapkan hasil penelitian ini. Saran-saran ini dapat digunakan sebagai kesimpulan dan sebagai bahan referensi untuk pengambilan keputusan.

1. Saran bagi Perusahaan

- a. PT Graha Damai Putra diharapkan melakukan evaluasi dan pengelolaan beban kerja secara berkala agar tetap sesuai dengan kapasitas karyawan. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, perusahaan tetap perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan tugas, terutama karena indikator dengan nilai *outer loading* terbesar pada variabel beban kerja adalah target yang harus dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa aspek besarnya tugas atau target pekerjaan menjadi bagian yang paling kuat dalam mencerminkan beban kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi target kerja melalui *weekly report*, rapat evaluasi, maupun peninjauan distribusi pekerjaan secara berkala. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan karyawan yang menjalankan *double job*, pemanfaatan waktu lembur, serta

pencapaian target operasional agar beban kerja tidak berlangsung secara berlebihan. Dengan demikian, keseimbangan beban kerja dapat tetap terjaga sehingga produktivitas dan kesehatan kerja karyawan dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

- b. PT Graha Damai Putra diharapkan terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan yang telah berjalan dengan baik, karena hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil *outer loading*, indikator paling dominan pada variabel kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan dan instruksi kerja yang jelas kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada peningkatan kemampuan pimpinan dalam menyampaikan arahan, membagi tugas, serta menjelaskan target kerja secara jelas. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, rapat koordinasi secara berkala, maupun *morning briefing* sebelum pelaksanaan pekerjaan. Arahan yang jelas akan membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, dan prioritas kerja yang harus dicapai, sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terarah dan kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, maupun budaya organisasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan

dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan ukuran sampel yang lebih besar untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian mereka. Ukuran sampel yang lebih besar diharapkan dapat mencerminkan situasi karyawan di bidang penelitian serupa secara lebih representatif.
- c. Peneliti di masa mendatang didorong untuk melakukan studi serupa di berbagai industri dan struktur bisnis, seperti industri jasa, manufaktur, dan perusahaan properti lainnya. Hal ini bertujuan untuk membandingkan dampak beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di berbagai karakteristik industri dan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang konsistensi hubungan antar variabel di berbagai sektor bisnis.