

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada PT. Edico Utama Pulogadung maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan nilai koefisien determinasi (*R Squared*) 0,603 (60,3%). Temuan dari pengujian hipotesis secara bersama-sama menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18.265 > 2,70$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja , stres kerja , dan kepuasan kerja merupakan suatu pengaruh yang penting dan positif terhadap kinerja karyawan . Artinya, karyawan kinerja PT. Edico Utama Pulogadung akan meningkat ketika mereka menghadapi beban kerja yang berat, tekanan kerja yang tinggi dan juga tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga, pendapatan yang diperoleh PT. Edico Utama Pulogadung akan mengalami kenaikan yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif bagi karyawan PT. Edico Utama Pulogadung.
2. Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan nilai koefisien determinasi (*R Squared*) sebesar 0,538 (53,8%). Temuan dari pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , jadi $6,315 > 1,98498$, karena nilai probabilitas signifikan dari 0,000 yang lebih rendah dari 0,05 . Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh dan berdampak positif pada kinerja karyawan. Artinya , kinerja

pegawai PT. Edico Utama Pulogadung akan meningkat ketika diberikan tanggung jawab yang besar. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan pada akhirnya dapat memberikan dampak positif pada produktivitas serta kinerja total perusahaan.

3. Tidak Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan koefisien determinasi (*R Squared*) sebesar 0,172 (17,2%). Temuan dari pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Thitung lebih besar dari Ttabel, yaitu $1.727 < 1,98498$, dengan tingkat signifikansi probabilitas sebesar 0,087 yang lebih tinggi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai dampak yang signifikan dan tidak berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, stres kerja yang dialami karyawan tidak cukup besar berdampak langsung pada tingkat kinerja mereka. Hasil ini juga menunjukkan bahwa meskipun stres kerja mungkin ada di tempat kerja, dampaknya terhadap kinerja pegawai biasanya rendah atau tidak stabil.
4. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan nilai koefisien determinasi (*R Squared*) sebesar 0,487 (48,7%). Data dari uji hipotesis individu (uji t) menunjukkan bahwa Thitung lebih besar dari Ttabel, yaitu 5,521 lebih besar dari 1,98498. Dengan tingkat signifikansi probabilitas sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak yang cukup signifikan dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa kinerja pegawai PT. Edico Utama Pulogadung akan meningkat ketika pegawai tersebut

memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan hubungan antarpegawai yang baik, dapat dianggap sebagai strategi yang ampuh untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada PT. Edico Utama Pulogadung maka penulis memberikan saran yang diuraikan sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Edico Utama Pulogadung sebaiknya mempertimbangkan untuk menyeimbangkan Beban Kerja pegawai agar tidak memberatkan mereka, karena beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan Prestasi Kerja. Pengelolaan beban kerja yang efektif dan proporsional dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja pegawai.
2. Mengurangi Stres Kerja menjadi hal yang penting. PT. Edico Utama Pulogadung dapat melakukan upaya seperti memberikan dukungan psikologis atau pelatihan manajemen stres bagi pegawai, untuk membantu mereka mengelola stres dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja.
3. Peningkatan Kepuasan Kerja pegawai perlu diperhatikan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Program penghargaan atau pengakuan

terhadap pencapaian pegawai juga dapat meningkatkan tingkat kepuasan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada prestasi kerja

4. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, yang mungkin juga berpengaruh terhadap prestasi kerja.

