

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi sederhana antara beban kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja pada pegawai perusahaan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat beban kerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja di PT. Sentinel Mitra Adiyaksa dapat dikatakan tinggi. Dimensi beban waktu (*time load*) memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) persepsi paling rendah secara keseluruhan.
2. Tingkat motivasi kerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievemnts*), kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) dan kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di PT. Sentinel Mitra Adiyaksa dapat dikatakan kuat. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*) memiliki penilaian persepsi paling kuat sedangkan dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) persepsi paling lemah secara keseluruhan.
3. Gambaran mengenai kinerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kualitas, kuantitas, kerjasama tim, sikap kerja, inisatif, pengetahuan dan keterampilan, fleksibilitas, penampilan, komunikasi, dan kesehatan, keamanan & keselamatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja di perusahaan dapat dikatakan tinggi. Dimensi kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja paling tinggi sedangkan dimensi sikap kerja persepsi paling rendah secara keseluruhan.
4. Berdasarkan penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kinerja maka semakin rendah juga motivasi pegawai di perusahaan.
5. Berdasarkan penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai perusahaan begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja pegawai maka semakin rendah kinerja pegawai perusahaan.

6. Berdasarkan penelitian menyatakan bahwa, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai perusahaan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai beban kerja, motivasi kerja dan kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja pegawai dapat ditingkatkan pada aspek beban tekanan psikologis (psychological stress load) yaitu dengan memperlakukan setiap individu pegawai sebagai individu yang beragam dimana aspek psikologis lebih diperhatikan. serta mampu memberikan pelatihan dan saran dalam hal psikis kepada pegawai guna meningkatkan kemampuan pegawai dalam kemampuan manajemen stress.
2. Motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan pada aspek kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) yaitu dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mampu mengontrol dan memimpin dalam pekerjaannya.
3. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan pada aspek sikap kerja yaitu perusahaan seharusnya menciptakan lingkungan pekerjaan yang lebih mengedepankan sikap santun dalam bekerja yang nantinya menjadi budaya dalam sebuah organisasi sehingga pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa mampu membiasakan sikap santun dalam bekerja.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus memperbaiki memperhatikan beban kerja dengan cara memperhatikan tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja 47.8%, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara lingkungan yang positif dibarengi dengan memberikan kepercayaan dan rasa hormat antar pegawai.
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa , beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian penulis merekomendasikan supaya pemimpin lebih memperhatikan beban kerja dengan memperhatikan beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (psychological stress load) agar pembagian beban kepada setiap pegawai memiliki porsi yang cukup sesuai dengan bagiannya. Motivasi kerja yang baik dapat dilihat dari aspek kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievemnts*), kebutuhan

akan kekuasaan (*Need for Power*) dan kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*). Berdasarkan faktor-faktor tersebut, yang dilakukan maka diambil beberapa solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan beban kerja. Salah satu faktor yang mendorong kinerja adalah kondisi beban kerja yang sesuai dengan porsinya.