

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Variabel Beban Kerja (X_1), Kejenuhan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan :
 - a. Indikator Beban Kerja yang memiliki skor tertinggi adalah mengerjakan tugas dengan baik dan indikator terendah adalah tugas yang diberikan, dengan skor sebesar 5914 dan nilai rata-rata 3,9. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa tanggapan responden mengenai beban kerja secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik.
 - b. Indikator Kejenuhan Kerja yang memiliki skor tertinggi adalah penurunan prestasi individu dan indikator terendah adalah kelelahan emosional, dengan skor sebesar 5010 dan nilai rata-rata sebesar 3,1. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kejenuhan secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik.
 - c. Indikator Kinerja Karyawan yang memiliki skor tertinggi adalah faktor motivasi dan indikator terendah adalah faktor kemampuan, dengan skor sebesar 5132 dan nilai rata-rata sebesar 3,74. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori baik.

2. Beban Kerja (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 16%.
3. Kejenuhan (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan dengan arah negatif terhadap Kinerja (Y) sebesar 12%.
4. Variabel Beban Kerja (X_1) dan Kejenuhan (X_2) memberikan pengaruh sebesar 28% terhadap Variabel Kinerja (Y).

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Karyawan merasa Tugas yang diberikan oleh Organisasi kurang sesuai dengan Job Description, sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Sebaiknya karyawan diberikan tugas sesuai dengan job description supaya hasil kerjanya dapat maksimal dan selesai tepat waktu.
2. Selain itu, didapati beberapa yang harus diperbaiki dan ditingkatkan perihal kejenuhan kerja, organisasi harus dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Diantara kebutuhan yang diperlukan karyawan adalah program liburan (Rekreasi/Family Gathering), agar karyawan tidak jenuh dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Berdasarkan uraian saran diatas diharapkan masalah yang dihadapi oleh Universitas Komputer Indonesia terkait dengan beban kerja dan kejenuhan kerja dapat diatasi untuk mencapai kinerja Karyawan yang optimal. Dengan cara pembagian kerja sesuai job description dan di laksanakan program liburan minimal sekali dalam 1 tahun.
4. Diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh dengan kinerja karyawan yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian yang telah dilakukan ini.