

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Beban kerja yang diterima karyawan tergolong tinggi tetapi hal ini mendorong karyawan untuk semangat dan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat sehingga berpengaruh baik untuk kinerjanya. hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja karyawan perusahaan masih tergolong rendah terlihat dari hasil survey yang menyatakan rendahnya disiplin kerja karyawan perusahaan. Hal ini berarti semakin rendah disiplin kerja maka kinerja pun akan semakin rendah.

3. Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja yang tinggi yang dirasakan karyawan memberikan dorongan dan semangat karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, rendahnya kedisiplinan karyawan berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan perusahaan, kedua faktor ini memberikan dampak terhadap kinerja karyawan perusahaan, dan faktor yang paling berpengaruh terhadap belum baiknya kinerja karyawan perusahaan adalah faktor disiplin kerja. Dengan begitu dapat disimpulkan semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dan semakin rendah disiplin kerja maka kinerja pun akan semakin rendah.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan hasil jawaban reponden yang memiliki nilai terendah 196 pada butir 8 variabel beban kerja dengan pernyataan “saya menggunakan waktu dan jam kerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan”, hal ini dapat diartikan bahwa masih banyak karyawan yang kurang maksimal dalam menggunakan waktu dan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan teguran kepada karyawan yang masih menyalahgunakan waktu, dan menunda penyelesaian pekerjaan. Perusahaan juga dapat memberikan reward kepada karyawan yang rajin dan memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga karyawan

lain termotivasi untuk memanfaatkan waktu untuk bekerja lebih baik lagi.

3. Berdasarkan hasil jawaban responden yang memiliki nilai terendah 219 pada butir 1 variabel disiplin kerja dengan pernyataan “saya hadir dikantor setiap hari”, hal ini dapat diartikan bahwa masih banyak karyawan yang sering terlambat datang ke kantor. Diharapkan perusahaan untuk memberikan teguran dan juga punishment kepada karyawan yang datang terlambat ke kantor agar mereka merasa jera untuk tidak mengulangi hal tersebut, diharapkan juga kepada perusahaan untuk memberikan reward kepada karyawan yang rajin dan selalu datang tepat waktu ke kantor sehingga hal tersebut dapat memotivasi karyawan yang lain untuk semakin rajin.
4. Berdasarkan hasil jawaban responden yang memiliki nilai terendah 215 pada butir 3 variabel disiplin kerja dengan pernyataan “saya mampu mencapai standar kehadiran dikantor sebesar 85%”, hal ini dapat diartikan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki standar kehadiran dibawah standar yang ditetapkan perusahaan yaitu 85% ini mengindikasikan bahwa terdapat karyawan yang sering bolos bekerja. Diharapkan kepada perusahaan memberikan teguran dan juga punishment kepada karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang rendah agar menyadarkan mereka terkait pentingnya kehadiran dalam bekerja. Dan perusahaan juga harus memberikan reward kepada karyawan yang memiliki tingkat kehadiran mencapai 85% agar hal tersebut memotivasi karyawan untuk meningkatkan tingkat kehadirannya diperusahaan.
5. Berdasarkan hasil jawaban responden yang memiliki nilai terendah 198 pada butir 3 variabel kinerja karyawan dengan pernyataan “Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif “, hal ini dapat diartikan bahwa masih banyak karyawan yang belum dapat membedakan apa yang harus terlebih dahulu dikerjakan dan mana yang bisa dinomorduakan dalam menyelesaikan pekerjaannya.. Diharapkan perusahaan untuk

memberikan arahan kepada karyawan untuk menentukan skala prioritas terkit pekerjaannya seperti membuat jadwal atau agenda pekerjaan untuk memudahkan karyawan dalam mengatur dan menyelesaikan pekerjaannya. Untuk karyawan yang mampu mengatur prioritas kerjanya secara efektif hendaknya perusahaan memberikan hadiah sebagai penyemangat untuk mereka.

5.2.2 Bagi Karyawan

Diharapkan agar seluruh karyawan untuk taat dan patuh dalam mengikuti aturan dan ketetapan yang berlaku diperusahaan agar terciptanya keselarasan antar karyawan dan perusahaan, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja di perusahaan.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunkan variabel pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. *Poultry Breeding Division* Campang Jaya Bandar Lampung. Untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan untuk mengukur dan menambahkan variabel lain. Oleh karena itu perlu peneliti – peneliti lebih lanjut yang serupa untuk mendukung upaya – upaya dalam menganalisis kinerja karyawan.