

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ* sebagai berikut:

1. Beban kerja di PT XYZ terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan secara proporsional dan sesuai kapasitas justru dapat memacu semangat kerja, meningkatkan fokus, dan mendorong pencapaian target. Beban kerja yang terkelola dengan baik membantu karyawan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih tinggi.
2. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT XYZ memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dipengaruhi oleh karakteristik responden yang mayoritas memiliki masa kerja 1–2 tahun, di mana persepsi terhadap kompensasi cenderung dipengaruhi oleh ekspektasi awal yang belum sepenuhnya terpenuhi atau oleh perbandingan dengan peluang di luar perusahaan. Kondisi ini membuat peningkatan kompensasi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja, bahkan berpotensi menurunkannya apabila terjadi ketidakseimbangan antara ekspektasi dan realisasi kompensasi.
3. Lingkungan kerja yang kondusif di PT XYZ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan mendorong semangat serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas.
4. Secara simultan, variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Kombinasi ketiga faktor tersebut menjadi elemen penting dalam membentuk dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara menyeluruh.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu mempertahankan dan mengelola beban kerja karyawan secara proporsional dan realistis. Meskipun beban kerja terbukti meningkatkan kinerja, perlu dipastikan bahwa intensitas kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas karyawan agar tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang justru dapat menurunkan produktivitas dalam jangka panjang.
2. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali sistem kompensasi yang diterapkan. Mengingat kompensasi menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja, penting bagi perusahaan untuk menelusuri faktor-faktor yang mungkin menyebabkan ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan imbalan yang diterima. Transparansi, keadilan, serta keterkaitan kompensasi dengan pencapaian kinerja harus ditingkatkan.
3. Lingkungan kerja yang telah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan perlu terus dijaga dan ditingkatkan. Perusahaan dapat memperkuat faktor lingkungan kerja dengan memastikan kebersihan, keamanan, kenyamanan, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan kesejahteraan juga penting untuk dikembangkan.
4. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada komposisi responden yang didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1–2 tahun. Hal ini dapat memengaruhi persepsi terhadap variabel kompensasi, sehingga hasil yang diperoleh mungkin berbeda jika melibatkan responden dengan masa kerja di atas 2 tahun. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar memetakan responden berdasarkan masa kerja dan melakukan analisis perbandingan persepsi kompensasi pada kelompok masa kerja yang berbeda.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik mengenai kinerja karyawan, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain di luar beban kerja,

kompensasi, dan lingkungan kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau pengembangan karier. Variabel-variabel tersebut dapat memberikan perspektif baru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

