

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Karya Bersama Mojokerto. Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis yang telah dilaksanakan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut. :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,341 dengan tingkat signifikansi 0,014 ($< 0,05$), serta t hitung (2,575) $>$ t tabel (1,688), Hasil penelitian memperlihatkan bahwa peningkatan motivasi karyawan secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Temuan ini memperkuat pentingnya peran organisasi dalam menumbuhkan motivasi, baik melalui dukungan lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun pengembangan potensi karyawan.
2. Beban kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan koefisien regresi sebesar 0,321 dan nilai signifikansi 0,009, serta t hitung (2,782) $>$ t tabel (1,688), Beban kerja yang diatur secara proporsional dan disesuaikan dengan kapasitas individu terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan fokus serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi. Selama tidak melebihi batas kemampuan, beban kerja dapat menjadi pemicu peningkatan produktivitas.

3. Kompensasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,428 dengan signifikansi 0,003, serta t hitung (3,135) > t tabel (1,688), Kompensasi yang diberikan secara adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, terbukti berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Hal ini menandakan bahwa penghargaan terhadap kontribusi karyawan menjadi salah satu aspek kunci dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja.
4. Ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 44,947 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), yang berarti motivasi, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sinergi antara ketiga faktor tersebut mampu membentuk lingkungan kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta memperkuat komitmen mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

5.2 Saran

1. Untuk Manajemen PT. Cahaya Karya Bersama Mojokerto

Perusahaan diharapkan dapat terus mendorong semangat kerja karyawan, khususnya mereka yang terlibat langsung dalam kegiatan lapangan seperti pemasangan atau pemeliharaan instalasi listrik. Motivasi kerja bisa ditingkatkan melalui pemberian penghargaan atas kinerja terbaik, peluang pelatihan keterampilan teknis, serta komunikasi dua arah antara manajemen dan tim teknis. Selain itu, pengaturan beban kerja perlu menjadi perhatian, mengingat pekerjaan di bidang kelistrikan mengandung

risiko dan membutuhkan konsentrasi tinggi. Dengan menyesuaikan jumlah pekerjaan dengan kemampuan dan kondisi fisik karyawan sangat penting untuk mencegah kelelahan yang dapat berdampak pada keselamatan dan hasil kerja. Dalam hal kompensasi, perusahaan juga sebaiknya melakukan evaluasi berkala terhadap sistem upah, insentif, maupun tunjangan, agar tetap kompetitif dan sepadan dengan beban kerja serta risiko yang dihadapi karyawan di lapangan. Kompensasi yang tepat akan menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas dan semangat kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau rujukan bagi penelitian selanjutnya. Peneliti di masa mendatang dianjurkan untuk memperluas cakupan penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain, seperti faktor stres kerja, keselamatan kerja, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja karyawan. Selain itu, akan lebih baik jika dilakukan pendekatan campuran (kuantitatif dan kualitatif) agar mendapatkan gambaran yang lebih utuh, khususnya dalam konteks kerja teknis dan bermitra dengan instansi besar seperti PLN.