

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan serangkaian bukti empiris yang telah diolah, dirumuskan beberapa poin kesimpulan sebagai berikut:

1. “Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto”. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.
2. “Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang masih dapat dikelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.
3. “Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto”. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pengelolaan beban kerja yang seimbang serta pengendalian

stres hendaknya diprioritaskan oleh manajemen untuk mendukung tercapainya target kerja.

5.2 Saran

Temuan yang diperoleh mendapati beberapa saran kepada pihak-pihak sebagai berikut:

Bagi pemilik Home Industry Bolen Modjo Kecamatan Kemlagi Kabupaten Mojokerto, disarankan untuk terus mengelola proporsionalitas beban kerja dengan mempertimbangkan kemampuan setiap karyawan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif tanpa mengakibatkan kelelahan berlebih. Di samping itu, penciptaan suasana kerja yang kondusif, penguatan komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf, serta pembagian tugas yang jelas dapat diupayakan perusahaan agar tekanan kerja dapat dikelola dengan baik. Upaya tersebut harapannya mampu meningkatkan produktivitas sekaligus mempertahankan kinerja karyawan secara optimal.

Kepada peneliti berikutnya, direkomendasikan untuk mengaitkan indikator prediktor tambahan yang sekiranya berdampak pada performa pekerja, misalnya aspek dorongan kerja, iklim kerja, kompensasi finansial, hingga pola kepemimpinan. Tidak hanya itu, perluasan jumlah sampel serta cakupan lokasi riset juga disarankan guna memberikan gambaran mengenai penentu efektivitas kerja staf secara lebih komprehensif