

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SGN Pabrik Gula Gempolkrep Kabupaten Mojokerto, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SGN Pabrik Gula Gempolkrep Kabupaten Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mampu mendorong karyawan bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SGN Pabrik Gula Gempolkrep Kabupaten Mojokerto. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SGN Pabrik Gula Gempolkrep Kabupaten Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta pengelolaan pekerjaan yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

4. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SGN Pabrik Gula Gempolkrep Kabupaten Mojokerto. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, serta pengelolaan beban kerja

yang baik secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SGN Pabrik Gula Gempolkrep Kabupaten Mojokerto, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi PT. SGN Pabrik Gula Gempolkrep Kabupaten Mojokerto

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan program-program yang mampu memotivasi karyawan, seperti pemberian penghargaan (reward), kesempatan mengikuti pelatihan, jenjang karier yang jelas, serta pemberian apresiasi terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Selain itu, perusahaan diharapkan terus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup kondisi fisik, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan keamanan tempat kerja, tetapi juga hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan mampu melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Pembagian pekerjaan yang adil serta penyesuaian jumlah pekerjaan dengan kapasitas karyawan akan membantu mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Dengan demikian, produktivitas perusahaan dapat terus meningkat dan target produksi dapat tercapai secara optimal.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi dalam bekerja dengan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Selain itu, karyawan diharapkan mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung. Karyawan juga diharapkan dapat mengelola beban kerja secara profesional, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta terus meningkatkan kompetensi

dan keterampilan agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin berkembang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, stres kerja, maupun pelatihan kerja.

Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil penelitian yang semakin komprehensif dan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya.