

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -3,503 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), serta koefisien regresi -0,361. Artinya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja, semakin menurun kinerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 2,080 dan signifikansi 0,045 ($p < 0,05$), dengan koefisien regresi 0,276. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kedisiplinan berdampak pada peningkatan kualitas kerja.

3. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Remunerasi memiliki t hitung 0,469, signifikansi 0,642 ($p > 0,05$), dan koefisien regresi 0,090. Maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Sistem imbalan yang ada belum cukup kuat untuk memengaruhi performa kerja.

4. Pengaruh Simultan Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji F menunjukkan F hitung sebesar $11,093 > F \text{ tabel } 2,892$, dengan signifikansi $< 0,001$. Ini membuktikan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan remunerasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $R^2 = 0,502$ berarti model ini mampu menjelaskan 50,2% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil temuan dan simpulan di atas, maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan Logistik XYZ Cabang Semarang disarankan untuk terus memantau dan menyesuaikan beban kerja karyawan agar tetap seimbang dengan kapasitas individu, guna menghindari kelelahan kerja atau penurunan produktivitas. Perusahaan juga perlu membangun budaya disiplin melalui sistem *monitoring* kehadiran, pembinaan rutin, dan pemberian insentif berbasis perilaku kerja. Meskipun remunerasi tidak terbukti signifikan dalam penelitian ini, aspek tersebut tetap perlu dijaga untuk menjamin kepuasan kerja secara jangka panjang.
2. Sebagai bentuk implementasi lanjutan dari penelitian ini, penggunaan formulir evaluasi yang dirancang dalam penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyusun sistem kerja yang lebih rapi dan

efisien. Tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, formulir-formulir ini juga dapat menjadi sarana dokumentasi yang praktis dan mudah dipahami oleh tim operasional. Dengan pengisian secara berkala, perusahaan dapat merekap kendala maupun pencapaian yang terjadi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Informasi yang terkumpul dari formulir ini juga bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan evaluasi rutin, pelaporan, atau bahkan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Secara tidak langsung, penerapan formulir ini ikut memperbaiki tampilan dan sistem kerja perusahaan, menjadikan proses kerja lebih tertata, profesional, dan siap ditampilkan kapan pun dibutuhkan.