

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepausan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Kota Semarang pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja UMKM. Hasil ini diperoleh nilai  $t$  hitung dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $-1,392$ , nilai signifikansi sebesar  $0,169$ . Hasil tersebut berarti bahwa nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel yaitu  $1,392 < 1,669$ , serta nilai  $p$ -value  $0,169 > 0,05$ , Hal ini berarti dengan semakin tinggi tingkat kompensasi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan.
2. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diperoleh nilai  $t$  hitung dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $6,549$ , nilai signifikansi sebesar  $0,000$ . Hasil tersebut berarti bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel yaitu  $6,549 > 1,669$ , serta nilai  $p$ -value  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis dua ( $H_2$ ) diterima. Hal ini berarti dengan semakin tinggi beban kerja yang ditetapkan maka akan semakin meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek di Kota Semarang.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan  
Hasil ini dapat diperoleh nilai t hitung dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,303, nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $3,303 > 1,669$ , serta nilai p-value  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis tiga (H3) diterima. Hal ini berarti dengan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
4. Nilai F hitung sebesar 28,003 dengan nilai p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $28,003 > 2,77$ , dan nilai p-value  $0,000 < 0,05$ . Keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif, yang berarti bahwa kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dilihat dari kolom *R Square* sebesar 0,757. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 75,7 % ( $0,757 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya sebesar 24,3 % ( $100\% - 75,7\%$ ) variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang ada di luar model atau variabel yang tidak diteliti.

## 1.2 Kebijakan Implikasi

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan gambaran evaluasi kinerja karyawan dan faktor faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan kualitas SDM dengan memperhatikan aspek-aspek project pengembangan SDM Perusahaan seperti aspek dalam hal kompensasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. PT PLN (Persero) menyebut bahwa kekuatan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci kesuksesan program transisi energi di Indonesia.

### b. Bagi Karyawan

Sebagai perusahaan negara yang harus dikelola dengan baik dan benar, Karyawan PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek dituntut agar mempunyai sikap dan perilaku sesuai dengan 5 *core values* BUMN yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) supaya SDM perusahaan optimal maka diperlukan hubungan industrial yang baik, Yaitu manajemen dan karyawan yang meliputi peningkatan kompensasi, optimalisasi beban kerja, serta dukungan kepuasan kerja yang akan berdampak dengan kinerja karyawan.

### 1.3 Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas, saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai pelengkap penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manajemen tetap harus mempertahankan aturan pembagian kompensasi yang telah diatur oleh Kementrian Ketenagakerjaan dan Kementrian BUMN. Bagi para karyawan mempertahankan kualitas pekerjaan yang diberikan oleh Manajemen dapat meningkatkan standar kompensasi yang telah ditetapkan. Pentingnya dalam menjaga hubungan industrial antara Manajemen dengan Para Karyawan agar kualitas kinerja meningkat.
2. Bagi karyawan beban kerja yang diberikan oleh Manajemen memang selalu berubah-ubah bahkan per semester pekerjaan yang telah dikerjakan pun dapat berubah hal ini berarti kualitas beban kerja yang diberikan oleh Manajemen harus dimaksimalkan oleh para karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
3. Dukungan dari Perusahaan terutama dari Manajemen harus tetap dimaksimalkan oleh para karyawan, Mulai dari dukungan moral Manajemen, Penggunaan sarana dan prasarana perusahaan, fasilitas non fisik milik perusahaan. Kepuasan kerja dari para karyawan akan meningkatkan hasil kinerja karyawan itu sendiri.