

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV mengenai pengaruh *human relation*, beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif karyawan tentang gambaran *human relation*, beban kerja, kelelahan kerja dan kinerja karyawan PT. MP Leidong West Indonesia sebagai berikut :
  - a) *Human relation* masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata yang dihasilkan variabel *human relation* sebesar 4,14 yang berada pada interval 3,41-4,20.
  - b) Beban kerja masuk dalam kategori sedang dengan skor rata-rata yang dihasilkan variabel beban kerja sebesar 2,89 dimana penilaian tersebut berada pada interval 2,61-3,40.
  - c) Kelelahan kerja masuk dalam kategori sedang dengan skor rata-rata yang dihasilkan variabel kelelahan kerja sebesar 2,62 dimana penilaian tersebut berada pada interval 2,61-3,40.
  - d) Kinerja masuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,28 dimana penilaian tersebut berada pada interval 4,21-5,00.

2. *Human relation* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MP Leidong West Indonesia. Hal ini berarti bahwa variabel *human relation* mempunyai peranan yang penting dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan pada PT. MP Leidong West Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat  $T_{hitung}$  sebesar  $2,645 > T_{tabel}$   $1,976$  dan nilai signifikansinya adalah  $0,009 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ , yang berarti bahwa variabel *human relation* secara parsial mempengaruhi variabel kinerja secara positif dan signifikan.
3. Beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MP Leidong West Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat  $T_{hitung}$  sebesar  $2,882 < T_{tabel}$   $1,976$  dan nilai signifikansinya adalah  $0,005 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ , yang berarti bahwa variabel beban kerja secara parsial mempengaruhi variabel kinerja secara negatif dan signifikan.
4. Kelelahan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MP Leidong West Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t, terlihat  $T_{hitung}$  sebesar  $2,884 < T_{tabel}$   $1,976$  dan nilai signifikansinya adalah  $0,005 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ , yang berarti bahwa variabel kelelahan kerja secara parsial mempengaruhi variabel kinerja secara negatif dan signifikan.
5. Pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa *human relation*, beban kerja dan kelelahan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. MP Leidong West Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji f, terlihat  $F_{hitung}$  sebesar  $13,815 > F_{tabel} 2,67$  dan nilai signifikansinya adalah  $0,000 < taraf$  signifikansi  $0,05$ , yang berarti bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara positif dan signifikan.

## 5.2 Saran

Dengan mempelajari serta dengan mengevaluasi fenomena yang ada di PT. MP Leidong West Indonesia, serta berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang berhasil diteliti, maka diberikan saran atau masukkan sebagai berikut :

a Bagi Karyawan

Hendaknya mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam mencapai visi misi perusahaan.

b Bagi Perusahaan

Kepada PT. MP Leidong West Indonesia hendaknya lebih membangun suasana keakraban dengan para karyawan dan menyarankan karyawan untuk lebih terbuka kepada atasan tentang permasalahan atau kendala-kendala yang terjadi dilapangan kepada atasan. Disarankan pada atasan untuk turun kelapangan guna mengontrol dan mengevaluasi apa saja permasalahan maupun kendala yang dihadapi karyawan dilapangan saat melakukan pekerjaan agar beban kerja dan kelelahan kerja yang dirasakan karyawan stabil.

c Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian mendatang, hendaknya penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik serta dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini dengan objek yang berbeda serta pertanyaan yang berbeda pada item-item kuisisioner. Selain itu, dapat memperpanjang periode pengamatan dan memperluas ruang cakupan penelitian tentang *human relation*, beban kerja, kelelahan kerja dan kinerja.

### 1.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasannya itu objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya perusahaan yaitu PT. MP Leidong West Indonesia dengan jumlah sampel sebanyak 149 responden. Untuk penelitian selanjutnya objek yang diteliti diharapkan lebih luas agar hasil dari penelitian menjadi lebih baik, misalnya dengan menambahkan responden seperti masyarakat disekitar perusahaan.