



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Fleksibilitas* Kerja pada UD Usaha Bersama Desa Beringin Mulya Kecamatan Teluk Belengkong, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dikelola secara tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendorong tanggung jawab, disiplin, dan produktivitas kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Fleksibilitas* Kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi karyawan, maka semakin besar kebutuhan akan *fleksibilitas* kerja. *Fleksibilitas* kerja menjadi strategi penting dalam membantu karyawan mengelola tekanan kerja dan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu.
3. *Fleksibilitas* Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Fleksibilitas* kerja terbukti mampu meningkatkan kenyamanan, kepuasan, serta motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak langsung



terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu dan metode kerja cenderung bekerja lebih optimal.

4. *Fleksibilitas* Kerja mampu memediasi secara parsial hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja dapat memengaruhi Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Fleksibilitas* Kerja. *Fleksibilitas* kerja berperan sebagai mekanisme penyeimbang yang membantu karyawan mengelola beban kerja sehingga tetap mampu mencapai kinerja optimal.
5. *Model* penelitian yang digunakan telah terbukti valid dan reliabel.
Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga instrumen yang digunakan layak untuk mengukur variabel Beban Kerja, *Fleksibilitas* Kerja, dan Kinerja Karyawan.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran bagi UD Usaha Bersama

1. Pengelolaan Beban Kerja yang Lebih Proporsional

Pihak manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan, sehingga dapat mencegah kelelahan kerja dan meningkatkan produktivitas.

2. Peningkatan Sistem *Fleksibilitas* Kerja



Perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan *fleksibilitas* kerja, seperti pengaturan jam kerja yang lebih adaptif, sistem shift yang adil, serta pemberian keleluasaan dalam penyelesaian tugas, guna menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif.

3. Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pembinaan dan Motivasi

Manajemen diharapkan dapat memberikan pelatihan, pembinaan, serta motivasi kerja secara berkelanjutan agar karyawan mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Seimbang

Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.
2. Penelitian berikutnya disarankan untuk menggunakan objek penelitian yang lebih luas, baik dari segi jumlah responden maupun jenis usaha, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan lebih baik.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode analisis lain, seperti SEM berbasis *covariance* atau pendekatan kualitatif, guna memperoleh



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

4. Penelitian mendatang juga disarankan untuk melakukan studi longitudinal, sehingga dapat mengamati perubahan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

