

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang. Penelitian ini memakai data primer dan juga sekunder yang didapat dari hasil wawancara, penyebaran kuesioner, serta dari buku-buku referensi ilmiah. Kuesioner dibagikan kepada para responden yang merupakan *indirect labor* tipe T dan E. Data kuesioner diolah menggunakan SPSS versi 28 untuk menguji validitas, reliabilitas, normalitas, uji koefisien determinasi maupun regresi linear sederhana untuk menemukan pengaruh masing-masing variabel. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan dari penelitian ini antara lain

1. Hasil rekapitulasi mengenai variabel beban kerja bahwa sebesar 82% atau lebih dari 50% populasi *indirect labor* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang memiliki beban kerja yang tinggi dikarenakan perusahaan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia bergerak dalam bidang manufaktur dengan memiliki target kerja dan standar kerja yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Hasil rekapitulasi mengenai variabel kinerja karyawan bahwa sebesar 84% atau lebih dari 50% populasi *indirect labor* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang memiliki kinerja yang tinggi dikarenakan *indirect labor* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keahlian khusus dalam bekerja sehingga dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan.
3. Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja *indirect labor* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang variabel beban kerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 64,9% dan sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Dari beberapa kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran untuk menjadi masukan dan evaluasi bagi PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang dalam pemberian beban kerja dan mempertahankan kinerja karyawan, sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *indirect labor* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang memiliki beban kerjanya tinggi, maka perusahaan dapat menambah pekerja atau menugaskan beberapa pekerjaan kepada pekerja yang berpengalaman. Karyawan bisa mengkomunikasikan dengan *manager* perusahaan ketika mengalami beban kerja yang semakin banyak sehingga perusahaan bisa segera mengatasi permasalahan tersebut. Selain itu, perusahaan harus bertindak tegas terhadap pekerja yang bolos atau tidak memberikan informasi apapun kepada perusahaan sehingga tidak ada pelimpahan beban kerja kepada pekerja yang lain karena hal tersebut menjadi tanggung jawab masing-masing individu. Selanjutnya, karyawan harus menjaga komunikasi dan kerjasama antar karyawan sehingga dapat saling membantu.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *indirect labor* PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang memiliki kinerja yang tinggi, maka perusahaan perlu menjaga dan mempertahankan tingkat kinerja karyawan yakni dengan cara mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan insentif kepada karyawan berupa bonus atau reward dan memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang dengan adanya pelatihan dan menawarkan karier berjenjang.
3. Peneliti berharap bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau variabel lain selain beban kerja di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia Karawang. Peneliti berharap agar bermanfaat untuk pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dapat bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, M. d. (2014). Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan Karir. *Jurnal Ekonomi* Volume 22, Nomor 2, 42-58.
- Ahmad, F. d. (2012). *Akuntansi Biaya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica*, 6(1):37.
- Cain, B. (2007). *A Review of the Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section. Canada.
- Chatzkel, J. L. (2004). *Human Capital: The Rules Of Engagement Are Changing*. Europe:Lifelong Learning.
- Departemen Dalam Negri. (2008), PerMen DamNeg No.12 tahun 2008 tentang *Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negri dan Pemerintah Daerah Jakarta*.
- Fuenzalida, Luz-Eugenia. (2004). *Effect of Neuroticism and Workload history on performance*. *Personality and Individual Differences*.
- Gibson. (2002). *Organisasi Perilaku–struktur –proses, Terjemahan, Edisi V*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia*. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. (1997). *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 5 Mei 2021)
- Komarudin, Ahmad. 1996. *Dasar-dasar Manajemen Investasi*. Jakarta: Renika Cipta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Manuaba, A. (2000). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam S. E. Wigny S & Wiranto, Procendings Seminar Nasional. Surabaya: PT. Guna Widya.
- Mas'ud. (2004). *Survey Diagnosis Organizational*, Semarang:UNDIP.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta:Salemba Empat.
- Mursyidi. (2010). *Akuntansi Biaya*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Musau P, N. P. (2008). *Workload indicators of staffing need method in determining optimal staffing levels at Moi Teaching and Referral Hospital*. East African Medical Journal. hal. 232 -390.
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
- O'Donnell, Colonel Robert and F. Thomas Eggemeier. (1986). *Workload Assessment Methodology*. In K. Boff, L. Kaufman & J. Thomas (Eds.), Handbook of perception and human performance, vol. II: Cognitive processes and performance. New York: Wiley.
- Potu Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku di Manado*. Jurnal Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Prihatini, Lilis Dian. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis Sekolah Pascasarjana. Medan:USU.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012) *.Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok* -XUQDO 6WXGL Manajemen Indonesia. Hal: 22.

- Reid, Gary B. dan Thomas E. Ngyren (1988). *Individual Differences in Perceived Importance of SWAT Workload Dimensions: Efect judgment and performance in a Virtual High WorkLoad Environment*.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Santoso, Stefanie., B. J. (2018). *Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 191-204.
- Sekaran, Uma, & Roger Bougie. (2013). *Research Methods for Business Edisi 6*. Jakarta:Wiley.
- Setyawan AA, & Kuswati R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Bisnis dan Bisnis Benefit, 109-116.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta:Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Suprayetno, I. A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal dan Kewirausahaan Vol. 10 No. 2
- Syed Saad Hussain Shah, A. R.-H. (2011). *Workload and Performance of Employees*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Vol 3, No 5.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung:Mandar Baru.
- TOYOTA MOTOR MANUFACTURING INDONESIA. *PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia*. (n.d.). <https://www.toyota.co.id/>.

Verina, L. S. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. Binus Journal Publishing Vol.6 No. 1.