

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Alas Daun Bandung”, dapat ditarik kesimpulan dan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap variabel beban kerja pada karyawan Restoran Alas Daun Bandung ini, beban kerja yang dirasakan karyawan cukup tinggi dengan didukung dari hasil kuesioner yang telah didapatkan. Pada dimensi faktor internal beban kerja karyawan terlihat bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan saat ini karena karyawan merasa kelelahan ketika mengerjakan pekerjaan yang banyak. Pada dimensi faktor eksternal pernyataan yang paling dominan adalah para karyawan merasa tidak nyaman dengan shift kerja yang ada saat ini karena jumlah karyawan yang hadir perharinya lebih sedikit dibandingkan dengan keadaan normal sebelum pandemi, namun jumlah pengunjung yang datang ke restoran tidak sedikit. Selain itu karyawan juga tidak diberikan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan untuk menggunakan alat-alat dan sarana bantu dalam pekerjaan sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas saat bekerja yang dapat membuat beban kerja terasa lebih besar dan membuat karyawan tidak nyaman dengan pekerjaannya.
2. Berdasarkan analisis terhadap variabel iklim organisasi di Restoran Alas Daun Bandung, dapat terlihat bahwa variabel iklim organisasi yang dirasakan karyawan rendah yang berarti iklim organisasi kurang baik, maka hal tersebut perlu diperbaiki lagi agar dapat meningkatkan kualitas perusahaan, pada dimensi struktur masih adanya pekerjaan dan peraturan yang tidak didefinisikan secara baik kepada karyawan, hal ini didukung dengan tidak adanya rapat dengan karyawan untuk membahas hal yang terkait dengan pekerjaan dan peraturan yang berlaku. Pada dimensi standar

menunjukkan bahwa karyawan merasa standar kerja tinggi dan merasa tertekan saat harus mengerjakan pekerjaan saat ini dengan kondisi hanya 50% karyawan yang hadir di restoran. Pada dimensi tanggung jawab dapat dilihat bahwa karyawan tidak flexible dalam mengambil suatu keputusan dan harus mendapatkan persetujuan dari atasan terlebih dahulu. Pada dimensi penghargaan karyawan merasa penghargaan tidak diberikan dengan cukup saat telah melaksanakan pekerjaan, di Restoran Alas Daun Bandung sendiri saat ini tidak ada pemberian penghargaan seperti *employee of the month*. Pada dimensi dukungan karyawan cenderung merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan, karyawan lebih sering mengerjakan tugasnya secara mandiri. Pada dimensi komitmen dapat terlihat karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian organisasi, hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang kurang maksimal saat mengerjakan tugasnya.

3. Berdasarkan analisis terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di Restoran Alas Daun dapat terlihat bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan masuk dalam kategori rentang jawaban rendah, dimana hal tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Pada dimensi *motivation factors* bahwa karyawan merasa tidak puas dengan penilaian prestasi kerja dan pencapaian kerjanya, mereka juga merasa pengabdian yang diberikan kepada perusahaan kurang diakui oleh atasan, karyawan juga merasa tidak ada perkembangan kemampuan yang signifikan saat bekerja di Restoran Alas Daun. Pada dimensi *hygiene factors* karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan, karyawan merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan kondisi kerjanya, karyawan juga merasa tidak puas dengan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan karena karyawan merasa kurang berpihak kepada karyawan. Lalu peranan atasan dalam kepuasan kerja karyawan juga kurang terlihat, karyawan merasa dukungan yang diberikan oleh atasan kurang sesuai dengan ekspektasi mereka.
4. Menurut hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja, yang berarti setiap beban kerja

meningkat maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Sedangkan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat diartikan bahwa jika iklim organisasi yang baik akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawannya. Besaran pengaruh yang diberikan oleh beban kerja adalah 72,9% sedangkan iklim organisasi adalah 66%. Para karyawan merasa bahwa beban kerja dan iklim organisasi di Restoran Alas Daun Bandung dapat menentukan kepuasan terhadap pekerjaannya. Lalu 82,1% informasi dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan iklim organisasi, sedangkan 17,9% informasi lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pada bagian saran, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak Restoran Alas Daun Bandung, yang diharapkan dapat memberikan pengaruh yang baik agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Saran yang diberikan yaitu:

1. Dengan adanya beberapa dimensi yang masih dapat ditingkatkan oleh perusahaan pada variabel beban kerja, berikut merupakan saran yang dapat dipertimbangkan:
  - a) Melakukan pemberian *on-the-job-training* atau pelatihan secara langsung di tempat kerja kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tekanan yang dirasakan oleh karyawan dapat berkurang dan kinerja yang dihasilkanpun akan meningkat.
  - b) Perusahaan memberikan tugas dan target yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawannya sehingga tidak terjadi beban kerja yang terasa lebih berat.
  - c) Perusahaan melakukan analisa beban kerja karyawan agar dapat digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan menunjukkan empati yang lebih terhadap karyawan.

2. Untuk dapat meningkatkan iklim organisasi yang kurang baik, perusahaan dapat mempertimbangkan beberapa saran dibawah ini:
  - a) Perusahaan memberikan penghargaan lebih kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dari mulai hal kecil seperti ucapan pengakuan dan terima kasih kepada karyawan hingga hal seperti kenaikan jabatan, hal lain juga dapat berupa penghargaan seperti *empoloyee of the month*, selain dapat menghargai kinerja karyawan, hal tersebut juga dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan lagi.
  - b) Meningkatkan kualitas komunikasi dalam perusahaan untuk pemberian informasi dengan cara mengadakan pertemuan secara langsung dengan karyawan guna membahas tanggung jawab/pekerjaan yang diberikan, peraturan, standar kerja yang berlaku, juga prosedur-prosedur yang ada agar informasi yang diberikan dapat disampaikan dengan maksimal.
  - c) Menyediakan lingkungan perusahaan yang baik dengan cara memberikan motivasi kerja, imbalan, penghargaan, dukungan yang cukup kepada karyawan.
  - d) Perusahaan melakukan survei kepada karyawan mengenai gaji yang telah diberikan perusahaan itu cukup atau tidaknya untuk membiayai kebutuhan karyawan, sehingga perusahaan mengetahui dengan jelas apa yang dibutuhkan karyawan dan dapat menjadi acuan untuk melakukan evaluasi mengenai besarnya pemberian gaji bagi para karyawannya.
3. Dalam usaha untuk mengatasi ketidakpuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut dengan mempertimbangkan beberapa hal dibawah ini:
  - a) Dilakukan pengawasan yang lebih oleh *supervisor* di bagian *kitchen* dan pelayanan agar tidak terjadi peningkatan keluhan konsumen di Restoran Alas Daun Bandung, pengawasan ini menyangkut dengan pemeriksaan ulang pekerjaan karyawannya, mulai dari rasa makanan hingga penyajian kepada konsumen.

- b) Perusahaan melakukan evaluasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode 360 degree, metode ini digunakan untuk dapat menerima evaluasi dari semua karyawan agar menghasilkan pandangan yang lebih komprehensif dan adil tentang kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, C. I., & Muhammad Nur Abdi. (2020). Ancaman Krisis Ekonomi Global dari Dampak Penyebaran Virus Corona (COVID-19). *Jurnal AkMen Volume* 17(1), 90-98.
- Chandra, R., & Dody Adriansyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan* 6(1), 670-678.
- Departemen Dalam Negeri. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Google Reviews. (2021). Retrieved from Google.com: [https://www.google.com/search?q=Review+restoran+alas+daun+bandung&biw=1280&bih=666&ei=IiL9YMBTKbv1z7sP5aeroAg&oq=Review+restoran+alas+daun+bandung&gs\\_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAM6BwgAEEcQsAM6BAgAEA1KBAhBGABQ6RpYoyZg0SdoAXACeACAAAYoCiAHQC5IBBTIuNy4xmAEAoAEBqgEHZ3dzL](https://www.google.com/search?q=Review+restoran+alas+daun+bandung&biw=1280&bih=666&ei=IiL9YMBTKbv1z7sP5aeroAg&oq=Review+restoran+alas+daun+bandung&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAM6BwgAEEcQsAM6BAgAEA1KBAhBGABQ6RpYoyZg0SdoAXACeACAAAYoCiAHQC5IBBTIuNy4xmAEAoAEBqgEHZ3dzL) (diakses pada tanggal 25 Juli 2021)
- Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19. (2020). *Protokol percepatan penanganan pandemi COVID-19 (Corona Virus Disease 2019)*. Retrieved from <https://covid19.go.id/storage/app/media/Protokol/2020/Mei/Protokol%20Percepatan%20Penanganan%20Pandemi%20Corona%20Virus%20Disease%202019.pdf> (diakses pada tanggal 26 Oktober 2020)
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2017). *Operation Management : Sustainability and Supply Chain Management 12th. Ed. (12 th. Ed.)*. England: Pearson Education Limited.

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Kurniasari, D., & Abdul Halim (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi* 8(2), 273-283.
- Linawati, M. (2020). *Ini 23 Kewajiban Perkantoran dan Karyawan Selama PSBB Transisi Jakarta*. Retrieved from Liputan 6: <https://www.liputan6.com/news/read/4280176/ini-23-kewajiban-perkantoran-dan-karyawan-selama-psbb-transisi-jakarta> (diakses pada tanggal 6 Desember 2020)
- Maharani, T. (2020). *Jubir Pemerintah: Penerapan Physical Distancing Diperkuat Melalui Kebijakan PSBB*. Retrieved from Kompas.com: <https://nasional.kompas.com/read/2020/04/10/18195851/jubir-pemerintah-penerapan-physical-distancing-diperkuat-melalui-kebijakan> (diakses pada tanggal 26 Oktober 2020)
- Mahendrawan, I., & Ayu Desi Indrawati. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4(11), 3936-3961.
- Mangkunegara, A. (2003). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Revika Aditama.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Biro Hukum Dan Organisasi*. Retrieved from [http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk\\_hukum/PMK\\_No\\_9\\_Th\\_2020\\_ttg\\_Pedoman\\_Pembatasan\\_Sosial\\_Berskala\\_Besar\\_Dalam\\_Penanganan\\_COVID-19.pdf](http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No_9_Th_2020_ttg_Pedoman_Pembatasan_Sosial_Berskala_Besar_Dalam_Penanganan_COVID-19.pdf) (diakses pada tanggal 26 Oktober 2020)
- Mondy, R., & Joseph Martocchio. (2016). *Human Resource Management*. England: Pearson.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Putri, G. S. (2020). *WHO Resmi Sebut Virus Corona Covid-19 sebagai Pandemi Global*. Retrieved from Kompas.com:  
<https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global?page=all> (diakses pada tanggal 26 Oktober 2020)
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santia, T. (2020). *Industri Makanan dan Minuman Paling Terdampak Virus Corona*. Retrieved from Liputan 6:  
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4211947/industri-makanan-dan-minuman-paling-terdampak-virus-corona> (diakses pada tanggal 6 Desember 2020)
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Roger Bougie. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Surachim, A., & Taofik Firdaus. (2008). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pharmaserve di PT Combiphar Jakarta. *Jurnal Strategic* 7(13), 58-76.
- Taufik, & Eka Avianti Ayuningtyas (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Bisnis Dan Eksistensi Platform Online. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 22(1), 21-32.
- Utama, R. E., Gani, N. A., Jaharuddin, & Priharta, A. (2019). *Manajemen Operasi*. Jakarta: UM Jakarta Press.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.