

BAB 5

KESIMPULAN, KELEMAHAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gracia Pharmindo Selama Pandemi COVID-19 (2021-2022)”. Setelah dilakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner serta mengolahnya menggunakan *SPSS version 23* memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengolahan kuesioner variabel Beban Kerja di PT. Gracia Pharmindo selama Pandemi COVID-19 menghasilkan nilai modus 59.31% pendapat responden adalah “setuju” sehingga termasuk kategori “**Beban Kerja Baik**”. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa Beban Kerja karyawan di PT. Gracia Pharmindo sudah baik. Hal ini terlihat dari dimensi beban waktu, beban usaha mental, maupun beban tekanan psikologis tergolong sudah baik. Akan tetapi, terdapat dua indikator dari dimensi beban usaha mental yang perlu diperhatikan. Di mana responden merasa alat dan sarana yang dimiliki perusahaan belum sepenuhnya mendukung terlaksananya pekerjaan secara maksimal dan responden merasa kurang bersedia atau ragu-ragu jika diberikan tugas tambahan. Juga terdapat satu indikator dari dimensi beban tekanan psikologis yang perlu diperhatikan. Untuk indikator keperluan waktu dalam mengendalikan atau memantau (*controlling/monitoring*) hasil pekerjaan, responden merasa perlu waktu yang lebih dalam melakukannya.
2. Dari hasil pengolahan kuesioner variabel Kepuasan Kerja di PT. Gracia Pharmindo selama Pandemi COVID-19 menghasilkan nilai modus 60.80% pendapat responden adalah “setuju” sehingga termasuk kategori “**Kepuasan Kerja Tinggi**”. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja karyawan di PT. Gracia

Pharmindo sudah baik adanya yang dapat dilihat dari dimensi *the job itself*, gaji/upah, promosi, pengawasan, dan partner. Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memang ada hal-hal yang perlu diperhatikan yakni dari dimensi gaji/upah, yaitu responden merasa kurang puas tunjangan serta bonus yang diberikan dan upah lembur yang diberikan masih dirasa kurang memuaskan.

3. Dari hasil pengolahan kuesioner variabel Kinerja Karyawan di PT. Gracia Pharmindo selama Pandemi COVID-19 menghasilkan nilai modus 47.17% pendapat responden adalah “setuju” sehingga termasuk kategori “**Kinerja Baik**”. Maka dari itu, dapat dikatakan Kinerja karyawan di PT. Gracia Pharmindo sudah baik. Dapat dilihat dari dimensi kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Akan tetapi yang perlu diperhatikan adalah dari dimensi kuantitas, di mana sebagian besar responden merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari jumlah yang ditargetkan dan responden tidak dapat melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu. Kemudian dari dimensi tanggung jawab, responden merasa belum sepenuhnya dapat bertanggung jawab atas kondisi peralatan dan perlengkapan yang dimiliki perusahaan. Dari dimensi inisiatif, responden merasa bahwa mereka melakukan pekerjaan tambahan ketika disuruh atasannya.
4. Hasil pengolahan data menggunakan *IBM SPSS version 23* dengan membandingkan nilai t-hitung (2.637) > dari nilai t-tabel (1.98861) maka hipotesis diterima yaitu “beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gracia Pharmindo selama masa Pandemi COVID-19”. Hasil lain menggunakan *IBM SPSS version 23* menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0.000 < 0.05$. artinya, H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₁) berpengaruh positif secara signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Gracia Pharmindo selama masa Pandemi COVID-19.

5.2 Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki kelemahan dikarenakan keterbatasan penulis dalam memperoleh data. Kelemahan tersebut yaitu penilaian kinerja dalam penelitian ini menggunakan persepsi dari para karyawan itu sendiri.

5.3 Saran

Pada bagian ini penulis akan memberikan saran yang bermanfaat bagi PT. Gracia Pharmindo :

1. Tingkat beban kerja secara keseluruhan di PT. Gracia Pharmindo selama Pandemi COVID-19 tergolong sudah baik. Meski demikian perlu diperhatikan lagi aspek terkait dan penggunaan alat/sarana kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sama halnya untuk aspek penambahan tugas. Meskipun belum tentu mempengaruhi pada beban kerja, namun tetap perlu diperhatikan dan dijaga agar jangan sampai menjadi aspek yang dapat menyebabkan beban kerja dipersepsikan meningkat oleh para karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memelihara alat/sarana secara berkala untuk menghindari kerusakan. Kemudian pemberian tugas tambahan dapat dilakukan kepada karyawan yang lebih berpengalaman, sehingga tidak kewalahan saat proses pengerjaan.
2. Tingkat kepuasan kerja di PT. Gracia Pharmindo selama Pandemi COVID-19 sudah tinggi. Namun demikian, perlu diperhatikan lagi dari aspek pemberian upah lembur, bonus, dan tunjangan yang dirasa masih belum sesuai dengan harapan karyawan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan. Meskipun belum tentu mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi aspek tersebut perlu diperhatikan agar jangan sampai menjadi aspek yang dapat

menyebabkan kepuasan kerja dipersepsikan menurun oleh para karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan, memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi agar dapat menjadi suatu motivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

3. Kinerja karyawan di PT. Gracia Pharmindo selama Pandemi COVID-19 sudah baik. Meski demikian, perlu ditingkatkan lagi dari aspek kuantitas kerja para karyawan. Meskipun belum tentu mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi aspek kuantitas tetap perlu diperhatikan agar jangan sampai aspek tersebut dapat menyebabkan kinerja menjadi menurun. Untuk mencegah hal tersebut, dapat dilakukan dengan cara mengadakan *training*. Cara lainnya adalah dengan melakukan *cross-training*, yaitu karyawan dapat bertukar kemampuan atau mengajari satu sama lain. Pelatihan ini dapat membuat setiap karyawan menjadi lebih kompeten dan dapat diandalkan.
4. Adapun kelemahan di dalam penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi para peneliti berikutnya untuk dapat memperoleh penilaian kinerja bukan berdasarkan persepsi karyawan itu sendiri, melainkan dari pihak yang bertanggung jawab di perusahaan (seperti pihak manager HRD). Sehingga data mengenai penilaian kinerja yang diperoleh adalah hasil penilaian kinerja karyawan berdasarkan KPI perusahaan.

Daftar Pustaka

- A.Noë, R., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Andrianto, Dedi. (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Qomari Prima Publisher Solo, Jawa Tengah. Institutional Repository UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta.
- Anggraeni, Putri., & Sugiantara, I. Kadek. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Dukuh, Karangasem. Forum Manajemen Volume 19 No.1, 35-50.
- Armstrong, M. (2021). *Handbook Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Artadi, Febri Furqon. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Lumbung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta.
- Asad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: BPFE.
- Damayanti, Riski., dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non-Medis RS. Islam Khadijah Palembang). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV No.2, 75-85.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, D. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship , 26-38.

- Iskandar, S., Sembada, Gredi G. (2012). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol.6, 26-38.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Sepuluh ed.). Yogyakarta: PT Andi.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martha, M. S. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Mondy, R., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson.
- Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sagita, D. & Assa, Adrie F. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis 19 (02).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.

