

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN



### 5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja pegawai sopir di PT. Nusa Trans Perkasa maka selanjutnya dalam bab ini penulis menarik beberapa kesimpulan dan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, variabel beban kerja pegawai sopir di PT. Nusa Trans Perkasa tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari modus jawaban responden untuk dimensi beban kerja yaitu 4 yang artinya adalah setuju. Artinya seluruh responden yang merupakan pegawai sopir di perusahaan setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti melalui kuisioner. Mayoritas responden juga berarti sepakat bahwa mereka merasakan dan mengalami hal-hal yang dituangkan dalam pernyataan sesuai dengan keadaan yang mereka rasakan di perusahaan.

Dalam variabel beban kerja ini dapat dilihat bahwa angka modus yang paling tinggi terdapat pada pernyataan X10 yaitu "*Saya puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan*" dan pernyataan X15 yaitu "*Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan*" yang sama-sama atau memiliki frekuensi sebanyak 12 responden. Artinya dengan beban pekerjaan yang ada saat ini karyawan di perusahaan mayoritas mengaku puas dengan hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan sesuai dengan pernyataan X10 dan untuk pernyataan X15 karyawan juga merasa nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini.

2. Berdasarkan analisis berikutnya, variabel insentif bagi pegawai sopir di PT. Nusa Trans Perkasa dapat dikatakan positif. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang dituangkan penulis melalui instrumen kuisioner. Modus dengan frekuensi tertinggi terdapat pada pernyataan X5 yaitu "*Saya mendapat bonus sesuai dengan kontribusi saya dalam melakukan pekerjaan*" yaitu sebanyak 12 responden. Hal ini berarti perusahaan memberikan bonus sesuai dengan bagaimana kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Kemudian diikuti oleh 11 orang responden dengan jawaban setuju

pada pernyataan X2 yaitu “*Saya diberikan tunjangan sesuai dengan lama saya bekerja di perusahaan*”. Artinya perusahaan mengukur pemberian tunjangan kepada karyawan dengan melihat seberapa lama seorang karyawan tersebut telah mengabdikan untuk perusahaan.

3. Selanjutnya dari hasil analisis untuk variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pegawai sopir sudah merasa puas dengan perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang dituangkan penulis melalui instrumen kuisioner. Responden juga berarti sepakat bahwa mereka merasakan dan mengalami hal-hal yang dituangkan dalam pernyataan sesuai dengan keadaan yang mereka rasakan di perusahaan.

Pernyataan yang memiliki modus dengan frekuensi tertinggi adalah pernyataan Y11, Y33, Y40 dan Y42 yang sama-sama memiliki frekuensi 12 responden. Pada pernyataan Y11 yaitu “*Saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini*” kemudian pernyataan Y40 “*Saya merasa aman berada di lingkungan kerja saya saat ini*” dan Y42 “*Saya menyukai lingkungan di mana saya bekerja*” menunjukkan bahwa karyawan sopir di perusahaan ini merasa senang atau suka dan menikmati pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Selanjutnya pada pernyataan Y33 diuraikan bahwa karyawan merasa terbantu dan tidak diacuhkan karena adanya bimbingan dari atasan mereka untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang dilakukan.

4. Berdasarkan hasil analisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Nusa Trans Perkasa didapatkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan taraf signifikansi yang didapat dari perhitungan sebesar 0,016 jika dibandingkan dengan *pvalue* sebesar 0,05 hasil perhitungan lebih kecil jadi hipotesis pertama diterima. Jadi di PT. Nusa Trans Perkasa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja untuk pegawai sopir.
5. Selanjutnya dari hasil analisis insentif terhadap kepuasan kerja di PT. Nusa Trans Perkasa didapati nilai signifikansi sebesar 0,052 untuk variabel insentif jika dibandingkan dengan nilai *pvalue* yaitu 0,05 maka hasil perhitungan lebih besar jadi hipotesis kedua ditolak. Jadi artinya tidak ada pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja bagi pegawai sopir di PT. Nusa Trans Perkasa. Tetapi

jika nilai *pvalue* untuk signifikansi adalah 10% atau 0,1 maka hasil uji hipotesis dapat diterima.

6. Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan untuk variabel beban kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di PT. Nusa Trans Perkasa didapatkan nilai F hitung sebesar 3,893 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Jika dibandingkan F hitung dengan F tabel didapat  $3,893 > 3,885$  yang berarti beban kerja dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sopir di PT. Nusa Trans Perkasa.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penulis mendapati bahwa beban kerja pegawai sopir di PT. Nusa Trans Perkasa tinggi. Tetapi hal ini belum tentu juga hal yang tidak baik karena pegawai sopir di perusahaan memang telah terbiasa untuk bergerak dan melakukan perjalanan sehingga mereka merasa tidak masalah jika beban kerja tinggi. Hal ini bisa dibuktikan dari pernyataan X10 yaitu "*Saya puas dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan*" dan pernyataan X15 yaitu "*Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan*" yang sama-sama atau memiliki frekuensi sebanyak 12 responden yang menjawab setuju, di mana pada kedua pernyataan tersebut memiliki frekuensi paling tinggi di variabel beban kerja.

Tetapi walaupun sejauh ini pegawai sopir tidak merasa keberatan dengan tingginya beban kerja perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan beban kerja di perusahaan karena jika berlebihan dapat menyebabkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar (Winaya, 1989).

Jika dilihat dari pernyataan X3 "*Saya mengetahui target yang diinginkan perusahaan*" dengan 4 responden menjawab netral kemudian pernyataan X13 "*Terkadang pekerjaan yang saya lakukan membuat saya merasa tidak aman*" dengan 4 responden menjawab netral dan pernyataan X14 "*Saya sering emosi atau marah dalam melakukan pekerjaan*" dengan 5 responden menjawab netral,

ketiga pernyataan tersebut bisa menyiratkan bahwa beban kerja sudah melampaui kemampuan mereka dan tidak sedikit responden yang merasakan hal itu. Perusahaan dapat membatasi beban kerja mereka dengan membuat sistem penjadwalan yang konsisten sehingga pekerjaan dapat terbagai secara seimbang dan juga untuk itu perusahaan sebaiknya lebih sering berkomunikasi dengan pegawai agar mengetahui apakah beban kerja yang diterapkan sudah melampaui kemampuan pegawai atau belum sehingga mengetahui kondisi pegawai apakah hal tersebut yang membuat mereka merasa tidak nyaman atau sering emosi.

2. Penulis menemukan bahwa insentif di perusahaan positif. Jika dilihat secara umum berdasarkan jawaban responden hal ini sudah terlihat baik dan harus dipertahankan oleh perusahaan. Seperti pada pernyataan X5 yaitu "*Saya mendapat bonus sesuai dengan kontribusi saya dalam melakukan pekerjaan*" dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 12 responden. Artinya perusahaan memberikan bonus sesuai dengan bagaimana kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Tetapi jika dilihat lagi secara teliti pernyataan di atas satu persatu ditemukan beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan seperti pada pernyataan X3 "*Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan sesuai dengan kebutuhan sehari-hari saya*" dengan jumlah 9 responden menjawab netral kemudian pernyataan X7 "*Pemberian bonus oleh perusahaan tepat waktu*" dengan jawaban netral sebanyak 6 responden. Hal-hal ini jika dibiarkan bisa berakibat buruk bagi perusahaan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan hak-hak yang memang seharusnya diterima oleh pegawainya secara layak dan tepat waktu karena hal yang menyangkut insentif sangat bersifat sensitif. Karena jika pegawai merasa senang maka pekerjaan yang mereka lakukan pasti tidak akan terbengkalai. Jika diperlukan perusahaan sebaiknya memberikan bonus bagi pegawai tepat setelah mereka selesai menyelesaikan pekerjaannya.

3. Untuk kepuasan kerja di perusahaan mayoritas pegawai sopir mengatakan bahwa mereka puas dengan perusahaan. Hal ini sebaiknya dipertahankan dan jika mampu bisa ditingkatkan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti jumlah gaji, keadilan dalam pemberian insentif dan komunikasi dengan pegawai. Ada sebagian pegawai yang menganggap bahwa

hal-hal tersebut yang membuat mereka belum puas dengan perusahaan. Perusahaan sebaiknya lebih terbuka terhadap pegawai, jelaskan apakah sebab yang membuat sehingga jumlah gaji maupun elemen insentif yang diberikan sementara hanya cukup dengan jumlah tersebut apakah karena keuangan perusahaan yang memang masih kekurangan atau biaya operasional yang tinggi. Dengan menjalin komunikasi yang terbuka maka pegawai juga akan mengerti dan merasa dihargai dengan komunikasi yang dilakukan.

4. Berdasarkan hasil analisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Nusa Trans Perkasa didapatkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan harus mengingat bahwa bagi pegawai sopir di PT. Nusa Trans Perkasa beban kerja menentukan kepuasan mereka terhadap perusahaan. Jadi sebaiknya beban kerja di perusahaan harus diperhatikan dan dibatasi jangan sampai melampaui kemampuan pegawai. Kita telah mengetahui bahwa beban kerja di perusahaan tinggi, jadi hal ini harus benar-benar diawasi oleh perusahaan salah satunya dengan menerapkan sistem penjadwalan yang konsisten sehingga beban kerja terbagi merata serta utamakan komunikasi sehingga perusahaan juga mengetahui bagaimana kondisi pekerjaan pegawai saat ini.
5. Dari hasil analisis insentif terhadap kepuasan kerja di PT. Nusa Trans Perkasa didapati bahwa tidak ada pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja bagi pegawai sopir di PT. Nusa Trans Perkasa. Hal ini bisa disebabkan karena ada beberapa pegawai yang merasa belum puas dengan pembagian maupun cara pemberian insentif untuk mereka. Walaupun ditemukan tidak ada pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja di PT. Nusa Trans Perkasa, perusahaan tidak boleh menganggap bahwa insentif tidak penting. Seperti yang telah dijelaskan di atas sebaiknya menjalin komunikasi yang terbuka sehingga pegawai juga akan mengerti dan merasa dihargai dengan komunikasi yang dilakukan sehingga dapat menjaga tingkat kepuasan kerja di perusahaan.
6. Berdasarkan hasil analisis beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja di PT. Nusa Trans Perkasa didapatkan bahwa beban kerja dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sopir di PT. Nusa Trans Perkasa. Jika dilakukan secara bersama-sama dan seimbang antara beban

kerja dan insentif yang diberikan, kepuasan kerja pegawai sopir di perusahaan juga pasti akan terus meningkat yang dampaknya dapat terlihat dengan produktivitas pegawai yang semakin baik dan pada akhirnya konsumen juga puas. Hal ini dapat dilakukan dengan memberi bobot terhadap aktivitas beban kerja yang dilakukan setiap sopir di perusahaan dan berikan nilai tiap aktivitas tersebut dengan jumlah bonus yang diberikan sehingga terjadi hubungan yang seimbang antara beban kerja yang ditanggung pegawai dengan insentif yang mereka terima sehingga kepuasan kerja setiap pegawai dapat dipertahankan bahkan dapat meningkat.



## DAFTAR PUSTAKA



- A.S., Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI Press).
- Dhania, D. R. (2010). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 15-23.
- George R. Terry, L. W. (2003). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (3 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). "Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research." *Human Mental Workload*, 139-183.
- Hasibuan, M. S. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo, S. H. (1982). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Universitas Gadjahmada.
- Helmy Adisaksana, E. S. (2015). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional." *Wacana*, 136-145.
- K. Davis, J. N. (1985). *Human Behavior At Work*. (A. Dharma, Penerj.) Singapore: Mc Graw Inc.
- L. Beech-Hawley, R. W. (2004). "A multi-method approach to assesing deadlines and workload variation among newspaper workers." *Work, A journal of Prevention, Assesment and Rehabilitation*, 43-58.

- Mangkunegara, A. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Panggabean, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi* (Kedua ed.). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri : Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Uma Sekaran, R. B. (2013). *Research Methods for Business* (6th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- W. David McCausland, K. P. (2007). "Some are Punished and Some are Rewarded : A Study of the Impact of Performance Pay on Job Satisfaction." *EPICURUS*.
- Winaya, K. (1989). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga ed.). Denpasar: Universitas Udayana.