

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN & SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mendapatkan kesimpulan mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi-Q, sebagai berikut:

1. Beban Kerja Kuantitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.446, nilai signifikansi uji T sebesar  $0.002 < 0.05$ , dan nilai koefisien determinasi sebesar 0.341.
2. Beban Kerja Kualitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11.199, nilai signifikansi uji T sebesar  $0.001 < 0.05$ , dan nilai koefisien determinasi sebesar 0.004.
3. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji Anova dengan nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$ . Selain itu, pengaruh beban kerja kuantitatif lebih besar dari pengaruh beban kerja kualitatif terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi. Beban kerja kuantitatif mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 34.1%, sedangkan beban kerja kualitatif mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.4%.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diberikan saran, sebagai berikut:

1. Pada hasil uji koefisien determinasi, sebaiknya Kopi-Q mempertahankan Beban Kerja Kuantitatif yang sudah terbukti mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawannya sebesar 34.1% dibandingkan Beban Kerja Kualitatif sebesar 0.4%.

2. Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh Kopi-Q dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah
  - a. Pada hasil kuesioner penelitian mengenai Beban Kerja Kuantitatif, skor paling tinggi pada pernyataan “Seberapa besar beban kerja yang dirasakan dikaitkan dengan faktor penggunaan otot dalam mengerjakan tugas, seperti berdiri, mengangkat barang, atau berhadapan dengan barang elektronik”. Sebaiknya, pemimpin Kopi-Q berusaha untuk mempertahankan para karyawannya karena karyawan di perusahaan lain belum tentu dapat bekerja dengan maksimal ketika harus berdiri, mengangkat barang, atau berhadapan dengan barang elektronik terus-menerus.
  - b. Pada hasil kuesioner penelitian mengenai Beban Kerja Kualitatif, skor paling tinggi pada pernyataan “Seberapa besar beban kerja yang dirasakan dikaitkan dengan faktor dukungan rekan kerja dalam penyelesaian tugas”. Sebaiknya, faktor dukungan rekan kerja tetap harus dipertahankan karena dikhawatirkan ketika karyawan mulai merasakan lelah dengan tugas yang harus dikerjakan, maka dukungan rekan kerja tersebut diperlukan demi kepuasan kerja karyawan tetap terjaga. Sehingga karyawan dapat selalu setia pada tempat kerjanya tersebut.
  - c. Pada hasil kuesioner penelitian mengenai Kepuasan Kerja, skor paling rendah pada pernyataan “Seberapa besar kepuasan kerja yang dirasakan dikaitkan dengan faktor kesesuaian antara ekspektasi tugas dengan tugas yang sudah dikerjakan berdasarkan pengetahuan Anda”. Sebaiknya, pemimpin Kopi-Q memberikan *jobdesc* yang sesuai dengan pengetahuan dari masing-masing karyawan. Karyawan dengan pengetahuan dan jabatan Sumber Daya Manusia harus bekerja berdasarkan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan proses seleksi, wawancara atau *interview* karyawan baru, serta memberitahukan penerimaan dan menempatkan karyawan dengan mengarahkan ruangan dan meja kerja. Ketika hal ini telah dilakukan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management*, 225-246.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of Job Satisfaction : The Use of Quality of Work Life Factors. *Benchmarking: An International Journal*.
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Manajemen dan Inovasi*, 22-35.
- Greenidge, D., Devonish, D., & Alleyne, P. (2014). The Relationship Between Ability-Based Emotional Intelligence and Contextual Performance and Counterproductive Work Behaviors: A Test of the Mediating Effects of Job Satisfaction. *Human Performance*, 37-41.
- Hagemester, A., & Volmer, J. (2017). Do Social Conflicts at Work Affect Employees' Job Satisfaction? The Moderating Role of Emotion Regulation. *International Journal of Conflict Management*.
- Inegbedion, H., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of Workload Balance and Employee Job Satisfaction in Work Organisations. *Heliyon*.
- Ipekc, E. C., & Irmak, S. (2009). Path Analysis of Organizational Commitment , Job Involvement, and Job Satisfaction in Turkish Hospitality Industry. *Tourism Review*, 4-16.
- Mahendrawan, G. I., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *Manajemen Unud*, 3936-3961.
- Munandar, A. S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Musfiqon. (2012). *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Prestasi Pustaka Raya.
- Robbins, S. P. (2008). Perilaku Organisasi. In S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education.
- Rochmah, T. N., Santi, M. W., Endaryanto, A., & Rosita, C. (2018). Penilaian Kepuasan Karyawan pada Sistem Pengelolaan Organisasi di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Administrasi Kesehatan Indonesia*, 180-188.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Siska, D., & Hendri, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia. *SIPATAHOENAN: South-East Asian Journal for Youth, Sports & Health Education*.
- Siswanto, Supriyanto, A. S., Ulfatun, N., Nur, A., & Wekke, I. S. (2019). Does a Workload Influence the Performance of Bank Employees? *Management Science Letters* 9, 639-650.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, 63-75.
- Tarwaka. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja*. Surakarta: Uniba Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Wisnubrata. (2018). *Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja*. Jakarta: Kompas.