

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner beban kerja, dari 3 dimensi yaitu beban mental, beban waktu, dan beban fisik menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,04 yang berada pada interpretasi cukup. Pada dimensi beban mental memiliki nilai rata-rata sebesar 2,72 yang berada pada interpretasi cukup dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat termasuk tinggi, karena perusahaan masih memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan pada dimensi beban waktu dengan nilai rata-rata sebesar 2,76 dengan interpretasi cukup, dapat disimpulkan bahwa beban waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak dapat diselesaikan oleh karyawan dengan tepat waktu.

2. Kepuasan Kerja di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner kepuasan kerja, dari 5 dimensi yaitu apresiasi atas hasil kerja, pemenuhan nilai terhadap diri sendiri, supervisi, gaji dari perusahaan, dan kesempatan untuk maju (promosi) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,29 yang berada pada interpretasi cukup. Pada dimensi apresiasi atas hasil kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,35. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi apresiasi atas hasil kerja berada pada interpretasi rendah, hal tersebut dikarenakan Perusahaan Umum BULOG masih jarang memberikan

sebuah *reward* atau penghargaan dari hasil kerja yang baik kepada sebagian besar karyawan.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat

Berdasarkan hasil dari pengolahan data, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat. Pada penelitian ini, juga dijelaskan bahwa kontribusi variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 8,1%, sedangkan sisanya sebesar 91,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain variabel beban kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat disimpulkan untuk disampaikan kepada Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Dalam Variabel Beban Kerja

- Berdasarkan penelitian pada dimensi beban mental dengan kategori cukup, perusahaan harus memperhatikan proses pembagian kerja kepada seluruh karyawan, memastikan bahwa karyawan dapat memahami pekerjaan yang akan diberikan perusahaan, memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan memperhatikan bidang/keahlian serta latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan tambahan sesuai dengan pekerjaan yang nantinya akan diberikan kepada karyawan sesuai divisi/bidang yang akan ditugaskan serta berdiskusi dengan karyawan terkait pekerjaan yang akan diberikan perusahaan. Sebagai contoh misalnya perusahaan akan menempatkan karyawan dengan latar pendidikan keuangan pada divisi bisnis, maka perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan tersebut bagaimana sistem kerja atau alur bisnis pada divisi bisnis, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja

dengan baik walaupun ditempatkan pada divisi yang tidak sesuai dengan latar pendidikannya.

- Berdasarkan penelitian pada dimensi beban waktu dengan kategori cukup, perusahaan harus memperhatikan dan menyeimbangkan antara setiap pekerjaan dengan waktu yang diberikan, apakah pekerjaan atau target yang diberikan dapat diselesaikan dengan waktu yang diberikan atau tidak, perusahaan juga harus memperhatikan kemampuan dari setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada saat perusahaan memberikan lembur kepada karyawan, perusahaan sebaiknya juga harus memberikan bonus atau tunjangan kepada karyawan, hal tersebut agar dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- Berdasarkan penelitian pada dimensi beban fisik dengan kategori tinggi, perusahaan harus memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak melebihi kapasitas yang mampu dikerjakan oleh karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan oleh karyawan dengan efektif dan efisien.

2. Dalam Variabel Kepuasan Kerja

- Berdasarkan penelitian pada dimensi apresiasi atas hasil kerja dengan kategori rendah, perusahaan harus memperhatikan kembali kepuasan kerja dari karyawannya dengan memberikan bonus atau semacam penghargaan bagi karyawan yang mampu memberikan kinerja atau hasil kerja yang baik yang sesuai dengan target dan tujuan perusahaan. Dengan begitu, dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- Berdasarkan penelitian pada dimensi pemenuhan nilai terhadap diri sendiri dengan kategori cukup, karyawan perlu meningkatkan pengetahuan serta pemahaman mereka dalam bekerja dengan harapan karyawan dapat memahami hal-hal pokok yang sudah menjadi tugas mereka pada divisi masing-masing, sehingga dapat menyelesaikan

pekerjaan dari perusahaan dengan baik sesuai standar yang berlaku di perusahaan.

- Berdasarkan penelitian pada dimensi gaji dari perusahaan dengan kategori cukup, perusahaan seharusnya lebih memperhatikan gaji yang akan diberikan kepada karyawan, baik dari segi besaran gaji, waktu pemberian, dan memastikan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai atau seimbang dengan hasil kerja yang diberikan oleh setiap karyawannya. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki pekerjaan yang lebih berat dibandingkan karyawan lain, misalnya karyawan pada divisi Operasional karena pada divisi ini tugasnya turun langsung ke lapangan dan lebih banyak mengurus tenaga karena harus mengawasi sistem operasional perusahaan alangkah lebih baiknya jika diberikan gaji lebih besar dibandingkan dengan divisi lain yang mempunyai tugas lebih ringan.
- Lebih lanjutnya pada dimensi lain yang tidak disebutkan, Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat disarankan agar selalu memperhatikan tingkat beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat demi kenyamanan karyawan dalam bekerja sesuai dengan tujuan dan harapan yang diinginkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu. D., & Susanto, Y. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN ESDM KABUPATEN PANDEGLANG. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1). 61-72.
- Azhari, Z., Resmawan E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi*, 23(2). 187-193.
- Diana, Y. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOUSEKEEPING DEPARTEMENT PADA HOTEL BINTAN LAGOON RESORT. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 193–205.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 21(1), 28-41.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 25*, Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 185–192.
- Iskandar, Y. (2019). ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI BIDANG SUMBER DAYA AIR PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN INDRAGIRI HULU. *Jurnal Eko dan Bisnis*, 10(1), 12-21.
- Jayanti, N., & Paryanti, A. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL (PORTER) PT. ARDHYA BUMI PERSADA JAKARTA TIMUR. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 188–197.
- Lendu, F., Tute, K., & Radja, M. (2023). Sistem Informasi Persediaan Barang Berbasis Web (Studi Kasus Perum Bulog Kantor Cabang Ende). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 18139-18147.
- Lestari, I., & Triani, M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. *Journal of Management Studies*, 7(3). 165-174.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Jakman)*, 3(2).

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). 170-183.

PERUMBULOG. (2023, Januari 15). *Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan*. From BULOG: <https://www.bulog.co.id/>

Pratama, F., Hendriani, S., & Machasin. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN TEAMWORK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA HULU ROKAN ZONA XXX. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 474–486.

Riani, N., Landra, N., & Andika, A. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA PASAR SEWAKADARMA KOTA DENPASAR. *Jurnal EMAS*, 3(11), 81-90.

Rohman, M., & Ichsan, R. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG SUKABUMI. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.

Santanu, T., & Madhani, A. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KURIR STUDI PADA J&T EXPRESS GARUT 01 (PT. GLOBAL JET EXPRESS). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4). 364-370.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley.

Silalahi, L. (2022). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN

KERJA (STUDI LITERATURE MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA).
Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(3). 257-269.

Simanjuntak, T., & Sitio, V. (2021). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG BOGOR. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.

Sugandi, D. (2018). PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA KAP DI BANDUNG). *JURNAL INDONESIA MEMBANGUN*, 17(3), 65–81.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi (Vol. 1)*. Yogyakarta: Andi Offset

Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3), 278–288.