

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Rumah Makan Cahaya Mas” setelah dilakukan pengumpulan data menggunakan kuisioner serta mengolahnya dengan *SPSS 16.0 for Windows* memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari pengolahan data untuk variabel Beban Kerja yang terbagi dalam tiga bagian yaitu kesesuaian jumlah pekerjaan dengan uraian pekerjaan yang diberikan, jam kerja dan waktu kerja, pengalaman psikologi subjektif pekerja dari hasil pengumpulan data menggunakan kuisioner didapatkan hasil modus sebesar 35.71% untuk pendapat responden “setuju” dan “tidak setuju” , tingkat Beban Kerja berdasarkan Banyaknya Pekerjaan termasuk dalam kategori “**Beban Kerja Cukup**”. Hal ini disebabkan karena karyawan terkadang harus menanggung uraian pekerjaan karyawan yang tidak hadir, menjadikan karyawan merasa bekerja sesuai dengan urain pekerjaanya.

Selanjutnya tingkat Beban Kerja berdasarkan Jam Kerja dan Waktu Kerja termasuk dalam kategori “**Beban Kerja Rendah**” karena memiliki modus sebesar 33.33 % untuk pendapat responden “setuju”. Hal tersebut menandakan Beban Kerja berdasarkan Jam Kerja dan Waktu Kerja sudah baik karena responden memiliki waktu istirahat yang cukup untuk mengurangi kelelahan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun jam kerja mereka berlebihan.

Kemudian tingkat Beban Kerja berdasarkan Pengalaman Psikologi Subjektif termasuk dalam kategori “**Beban Kerja Rendah**” karena memiliki modus sebesar 55.24% pada pendapat responden “setuju”. Hal tersebut menandakan Beban Kerja berdasarkan Pengalaman Psikologi Subjektif Pekerja sudah baik sehingga karyawan tidak merasa terbebani, karena perlatan di Rumah Makan Cahaya Mas mendukung pekerjaan mereka, upah yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diterima,

adanya kepercayaan dari pemilik Rumah Makan Cahaya Mas, hubungan yang terjalin dengan baik antar sesama karyawan Rumah Makan Cahaya Mas.

Dari hasil pengolahan kusioner variabel Beban Kerja di Rumah Makan Cahaya Mas penulis mendapat kesimpulan bahwa tingkat Beban Kerja pada Rumah Makan Cahaya Mas termasuk kategori “**Beban Kerja Rendah**” karena mendapatkan modus sebesar 44.76% pada pendapat “setuju”.

2. Hasil dari pengolahan data untuk variabel Motivasi Kerja yang terbagi dalam tiga bagian yaitu *Direction Of Behaviour*, *Level of Effort*, dan *Level Of Persistence*, dari hasil pengumpulan data menggunakan kusioner didapatkan hasil sebagai berikut : Motivasi Kerja berdasarkan *Direction Of Behaviour* termasuk dalam kategori “**Motivasi Kerja Tinggi**” karena memiliki modus sebesar 50.34 % pada pendapat responden “setuju”, hal tersebut menunjukkan Motivasi berdasarkan *Direction Of Behaviour* sudah cukup baik, hanya perlu sedikit perbaikan pada bagian kebanggaan karyawan terhadap perusahaan dan niat karyawan untuk selalu hadir di tempat kerja.

Selanjutnya Motivasi Perkerjaan berdasarkan *Level Of Effort* memiliki termasuk kedalam kategori “**Motivasi Kerja Tinggi**” karena memiliki modus sebesar 40.48% pada pendapat responden “setuju”. Motivasi berdasarkan *Level Of Effort* baik hanya perlu perbaikan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kemudian Motivasi Kerja berdasarkan *Level Of Persistence* termasuk dalam kategori “**Motivasi Kerja tinggi**” karena memiliki modus sebesar 39.68% pada pendapat responden “setuju”. Hal tersebut menandakan Motivasi Kerja berdasarkan *Level of Persistence* sudah baik hanya perlu meningkatkan kegigihan karyawan ketika menghadapi masalah.

Dari hasil pengolahan kusioner variabel tingkat Motivasi Kerja di Rumah Makan Cahaya Mas termasuk dalam kategori “**Motivasi Kerja Tinggi**”, karena hasil pengolahan data mendapatkan modus sebesar 46.03% pada pendapat responden “setuju”.

3. Hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 16.0 for Windows* dengan membandingkan hasil t hitung sebesar 9.408 lebih besar daripada hasil t tabel

sebesar 2.093 maka hipotesis diterima yaitu “beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Makan Cahaya Mas.

Hasil lain dengan pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 16.0 for Windows* menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar $0.000 <$ dari probabilitas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa “beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Rumah Makan Cahaya Mas”.

5.2. Saran

Pada bagian ini penulis akan memberikan saran kepada pemilik rumah makan, semoga saran yang di berikan penulis dapat bermanfaat agar lebih baik lagi dalam mengelola sumber daya manusia dan kemajuan Rumah Makan Cahaya Mas. Berikut adalah beberapa saran dari penulis :

1. Dari hasil penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Rumah Makan Cahaya Mas” tingkat beban kerja tergolong rendah. Namun ada beberapa hal yang masih dapat diperbaiki seperti uraian pekerjaan bagi karyawan harus diperjelas lagi tidak hanya secara lisan namun juga tertulis agar karyawan tidak merasa bingung dalam melakukan pekerjaannya, pemilik juga perlu menjelaskan pekerjaan secara rinci ketika proses menerima karyawan baru, kemudian pemberian bonus jika karyawan selalu hadir dalam satu bulan penuh dapat di realisasikan agar meningkatkan keinginan karyawan untuk selalu masuk kerja sehingga karyawan yang masuk tidak perlu menanggung pekerjaan karyawan yang tidak hadir.

Pemilik juga harus melihat lagi tentang permasalahan jam kerja karena tidak sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku, jika jam kerja berlebihan karyawan dapat merasa kelelahan yang mengakibatkan karyawan merasa terbebani. Dengan saran dari penulis diatas dapat menjadikan karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

2. Dari hasil penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Rumah Makan Cahaya Mas” tingkat motivasi kerja tergolong tinggi, hal tersebut perlu dilakukan perbaikan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan

efisien dan efektif. Hal yang harus diperbaiki untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu pemilik harus dapat menjelaskan kepada karyawan bahwa keberhasilan rumah makan yang didapat merupakan hasil kerja keras mereka serta mempererat hubungan kerjasama dan keakraban antar karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan tempat mereka bekerja. Sehingga jika terdapat loyalitas antara karyawan dengan tempat kerja, karyawan akan semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan memiliki kemauan untuk terus belajar jika ada masalah yang dihadapi, dan karyawan akan berusaha sebisa mungkin masuk tempat kerja sampai benar-benar ada sesuatu hal yang benar-benar membuat karyawan tidak dapat hadir di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Anita, J., Aziz, N. & Yunus, M. (2013). “Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh.” *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, II(1): 67-77.
- Bohlander. G.W., & Snell. S.A. (2010). *Managing Human Resources 15th edition*. Canada: South-Westren Cengage Learning.
- Davis, K. (2004). *Human Behavior At Work Organizational Behaviour Sixth Edition*. New Delhi : Tata McGraw – Hill Company Ltd.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2012). *Understanding And Managing Organizational Behaviour 6th edition*. Nee Jersey: Pearson Education. Inc.
- Ghozali, Imam, (2005). Edisi 3. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gopher, D., & Doncin, E. (1986). “Workload – An Examination of The Concept: Chapter 41.” *Handbook of Perception and Human Performance*. II. 1-49.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yagyakarta: Graha Ilmu.
- Hikmah, Nurul. (2016). “Upaya Mengatasi Keluhan Terhadap Beban Kerja Petugas Kesehatan Puskesmas Yang Mendapat Tugas Tambahan Dengan Workload Management.” *Jurnal Kesehatan AIPTINAKES JATIM*, IX(1): 79-85.
- Iskandar, S., & Granada, G.S. (2012). “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, VI (1): 26-38
- Kreitner. R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational Behavior 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- Manuaba, A. (2000). “Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja.” Sritomo Wignyosubroto & Stefanus Eko Wiranto (ed.), *Proceeding Seminar Nasional Ergonomi 2000*, Surabaya : Guna Jaya.

Menteri Dalam Negeri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri no. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah. Jakarta: Kementrian Dalam Negeri.

Mondy, R. W. (2008). Edisi 10. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, No.39. Jakarta: Sekretariat Negara.

Robins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. UK: John Wiley & Sons Ltd.

Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Suwatno., & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.