

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H1 yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Taiyo Katecs Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang diperoleh yaitu nilai t-hitung sebesar $0.637 < 1.66462$ (T tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji regresi linear berganda didapat nilai koefisien beban kerja sebesar 0,712. Hal ini berarti jika setiap kenaikan 1 nilai beban kerja, maka akan diikuti penurunan kepuasan kerja karyawan sebesar 2%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti yaitu Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan demikian semakin besar Beban Kerja yang diterima, Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin menurun akibat karyawan merasa beban kerja mereka sangat tinggi.

Berdasarkan teori dalam jurnal (Mahawati, 2021) yang mengatakan bahwa beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja dalam bentuk fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Sehingga dengan semakin tingginya pemberian beban kerja yang berlebih dalam bentuk fisik maupun mental kepada karyawan akan berpengaruh pada semakin rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Adapun hal ini sejalan pada kenyataan di PT. Taiyo Katecs Indonesia, dimana beban kerja di perusahaan tersebut terlalu banyak, terlalu sedikit dan ada beberapa karyawan yang mengeluh beban kerja nya tidak sesuai dengan jabatannya yang berakibat pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian lain oleh (Talo et al., n.d.) yang hasilnya adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Indikator beban kerja yang paling berpengaruh dalam hasil penelitian ini yaitu standar pekerjaan dan kondisi pekerjaan, sehingga untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang dapat dilakukan perusahaan ialah membuat lingkungan perusahaan yang baik dan nyaman, menyediakan alat bantu kerja yang memadai, memberikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan menyesuaikan waktu kerja dengan pekerjaan yang diberikan.

2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H2 yang menyatakan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Taiyo Katecs Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji t yang diperoleh yaitu nilai t-hitung sebesar $4,608 > 1.66462$ (t tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji regresi linear berganda didapat nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,323. Hal ini berarti jika setiap kenaikan 1 nilai pengembangan karir, maka akan diikuti kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 3%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maka dari itu Pengembangan Karier sangatlah perlu di perhatikan.

Berdasarkan teori menurut Simamora bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk memastikan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena dalam hal ini pengembangan karir membawa keuntungan bagi karyawan dan perusahaan. Sehingga dengan adanya perusahaan memberikan kepastian kualifikasi dan pengalaman kerja yang dibutuhkan karyawan dengan pengembangan karir yang baik, maka karyawan akan merasa senang dan kepuasan kerja karyawan akan

meningkat serta memberikan keuntungan bagi karyawan dan perusahaan. Adapun hal ini tidak sejalan dengan kenyataan pada PT. Taiyo Katecs Indonesia, dimana karyawan memiliki kesulitan untuk meningkatkan karir nya seperti karyawan kontrak yang sulit untuk mejadi karyawan tetap dan karyawan tetap yang sulit untuk meningkatkan jabatan kerjanya, sehingga hal ini berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian lain oleh (Tambengi et al., 2016) yang hasil nya adalah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari (Akhmal et al., 2018) yang hasil nya adalah pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 29,4%.

Indikator pengembangan karier yang paling berpengaruh dalam hasil penelitian ini yaitu perlakuan yang adil dalam berkarir dan keperdulian para atasan langsung, sehingga untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang dapat dilakukan perusahaan ialah memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh karyawan tanpa adanya diskriminasi, atasan memberikan perencanaan dan pengembangan yang baik kepada seluruh karyawan.

3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H3 yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Taiyo Katecs Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji f yang diperoleh yaitu nilai f-hitung sebesar $120,789 > 3,12$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan Pengembangan Karier pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Masing-masing dari tingkat Beban Kerja dan Pengembangan Karier memiliki peranan yang sangat penting terhadap peningkatan Kepuasan Kerja

Karyawan. Dimana kedua hal tersebut jika diberikan secara seimbang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan teori dalam buku (Sinambela, 2016) bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai tingkat afeksi positif (perasaan suka) seorang karyawan terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja banyak berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sehingga dengan pemberian beban kerja yang sesuai dan pengembangan karir yang baik akan menjadikan karyawan berpandangan positif terhadap pekerjaannya sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut. Adapun hal ini tidak sejalan dengan kenyataan pada PT. Taiyo Katecs Indonesia, dimana permasalahan pada perusahaan ini berkaitan dengan beban kerja yang tinggi dan pengembangan karir yang sulit bagi karyawan sehingga berakibat pada menurunnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian lain oleh (Talo et al., n.d.) yang hasilnya adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan penelitian oleh (Tambengi et al., 2016) yang hasilnya adalah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Indikator kepuasan kerja yang paling berpengaruh dalam hasil penelitian ini yaitu pekerjaan itu sendiri dan atasan, sehingga untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat dilakukan perusahaan ialah memberikan pekerjaan yang sesuai dan tidak melebihi kapasitas karyawan. Atasan juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dimana atasan yang adil dalam memberikan peluang karir akan menjadikan karyawan lebih semangat dan senang dalam bekerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima jika tidak diikuti dengan kenaikan gaji maka akan mengakibatkan

menurunnya kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tercapainya keinginan karyawan untuk kenaikan jabatan, maka semakin meningkat juga kepuasan kerja karyawan tersebut. Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya program studi Manajemen.

c. Bagi Perusahaan

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja di perusahaan ini cukup tinggi dimana dapat mempengaruhi penurunan kepuasan kerja. Maka dari itu pihak manajemen perlu membuat *job description* yang jelas untuk seluruh karyawan agar setiap karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- Pengembangan karir di PT. Taiyo Katecs Indonesia masih cukup sulit, dimana karyawan kontrak sulit untuk menjadi karyawan tetap dan karyawan yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama sulit untuk naik jabatan. Maka dari itu pihak manajemen perlu membuat rencana karir yang baik dan adil bagi karyawan, memberikan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan memberikan

transparansi mengenai informasi jenjang karir untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- Kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan karena sebagai salah satu penentu kelancaran berjalannya tujuan dan fungsi dalam perusahaan. Karyawan pada PT. Taiyo Katecs Indonesia merasa kurang puas dengan adanya pemberian beban kerja yang berlebih dan sulitnya kenaikan jenjang karir. Maka dari itu pihak manajemen perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan dalam bentuk atasan yang lebih suportif, memberikan beban kerja yang sesuai dan pemberian jenjang karir yang baik serta jelas untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya sebagai prediktor variabel bagi Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.