

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Beban kerja yang seimbang cenderung meningkatkan kepuasan kerja, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan persepsi negatif dan menurunkan kepuasan kerja.
2. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Secara umum, beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan, karena beban yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan tekanan psikologis yang mengganggu produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terkelola dengan baik dan proporsional dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Artinya, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak secara langsung mempengaruhi seberapa baik karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, seperti di perusahaan teknologi informasi, karyawan tetap berusaha menjaga kinerja meskipun tingkat kepuasan mereka sedang fluktuatif. Artinya, karyawan dapat tetap menjaga performa agar target perusahaan tercapai, meski mereka

tidak sepenuhnya puas.

4. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil analisis deskriptif memperlihatkan mayoritas karyawan tetap menunjukkan komitmen tinggi untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dan berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini mengindikasikan adanya profesionalisme dan pola pikir *result-oriented* di mana karyawan tetap fokus pada capaian kinerja meskipun kepuasan kerja mereka rendah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kompleks, namun kepuasan kerja bukan menjadi jalur penghubung yang kuat antara beban kerja dan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Data Prima Solusi, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PT Data Prima Solusi
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan manajemen sebaiknya secara rutin melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja di setiap divisi, terutama pada posisi sales dan engineer yang cenderung memiliki beban kerja tinggi. Penyesuaian target dan pembagian tugas dapat membantu mengurangi kelelahan dan meningkatkan efektivitas kerja.
 - b) Hasil penelitian ini diharapkan manajemen tetap perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kebijakan

pimpinan, lingkungan kerja, serta penghargaan dan dukungan terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan apresiasi yang memadai dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan.

- c) Hasil penelitian ini diharapkan manajemen perlu memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala agar karyawan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang di bidang teknologi informasi. Karyawan yang terampil dan kompeten akan lebih siap dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
- d) Hasil penelitian ini diharapkan bagi atasan untuk memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan yang jelas kepada seluruh anggota tim. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dapat membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.
- e) Hasil penelitian ini diharapkan manajemen untuk memperhatikan jam kerja karyawan agar tidak terjadi overwork yang dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Sistem kerja fleksibel atau penyesuaian jam kerja dapat menjadi solusi untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.
- f) Hasil penelitian ini diharapkan manajemen mendorong budaya kerja sama antar karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Kerja sama yang baik akan memudahkan penyelesaian tugas dan meningkatkan produktivitas tim.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Akademisi disarankan untuk memperluas kajian dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berperan sebagai mediator atau moderator, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau dukungan sosial.

3. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah dan variasi responden, misalnya dengan melibatkan lebih banyak karyawan dari berbagai divisi atau perusahaan lain, agar hasil penelitian menjadi lebih general dan representatif. Peneliti juga dapat menambahkan variabel lain sebagai variabel intervening atau moderating, seperti motivasi kerja, dukungan organisasi, atau budaya perusahaan, untuk melihat pengaruh yang lebih komprehensif terhadap kinerja karyawan.