

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan harus memperhatikan pekerja dan kinerja system untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja, ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.
2. Dari hasil analisis, disimpulkan hasil analisis R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,599 atau 59,90 %. Artinya besarnya pengaruh beban kerja (predictor/ X) terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada unit kerja Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat adalah 59,90%, sehingga hal ini menjadi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa t-hitung yaitu sebesar 7.534 sedangkan t-tabel pada tingkat keyakinan ( $\alpha$ ) 5 % dengan derajat bebas pembilang diperoleh t tabel 2.021 berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja pegawai terhadap peningkatan kepuasan pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, antara lain dalam faktor internal (kondisi fisik dan mental) dan eksternal (tugas organisasi dan lingkungan kerja) beban kerja.
4. Adapun dimensi yang mempunyai kontribusi besar untuk mengukur dalam Kepuasan Kerja adalah Kesempatan Promosi dan rekan kerja. Dimana berdasarkan saran dan masukan dari responden menunjukkan perlunya

rewards atau penghargaan atas capaian beban kerja yang mengarah pada kesempatan promosi, serta

## B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah

### 1. Beban Kerja

Dalam memberikan beban kerja sebaiknya pimpinan melakukan analisa dari setiap pegawainya dengan memperhatikan indikator:

- a. Lingkungan kerja;
- b. Tanggung jawab kerja;
- c. Waktu istirahat kerja;
- d. Jenis kelamin/ Penyetaraan gender;
- e. Ukuran tubuh;
- f. Kondisi kesehatan.

Dimana hal tersebut diatas terkadang tidak diperhatikan oleh pimpinan. Pimpinan merasa semua pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada, namun dilapangan sendiri masih adanya pegawai yang tidak memahami hal tersebut dan belum mampu dalam mengatur pekerjaannya dengan baik dan benar.

Lingkungan kerja, tanggung jawab, dan waktu istirahat adalah faktor eksternal pada beban kerja yang akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki komunikasi yang baik akan mengurangi beban kerja pegawai. Pemerataan beban kerja akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar pada para pegawai. Sedangkan waktu istirahat yang cukup membuat *worklife balance* pegawai.

Jenis kelamin, ukuran tubuh, dan kondisi kesehatan adalah faktor internal yang mempengaruhi beban kerja. Perlunya pimpinan unit kerja dalam pembagian beban kerja tanpa melihat jenis kelamin untuk kesetaraan gender. Kondisi tubuh dalam tinggi-rendah maupun besar-kecil

perlu diperhatikan terkait jenis pekerjaan fisik yang diterima. Serta kondisi kesehatan pegawai perlu diperhatikan untuk menunjang optimalisasi tujuan organisasi.

## 2. Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab;
- b. Sistem penggajian;

Faktor tanggung jawab dalam mengelola pekerjaan sebaiknya diperhatikan oleh pimpinan, dikarenakan belum tersusunnya SOP secara terperinci yang mengatur pelaksanaan pekerjaan khususnya dalam pengambilan Keputusan. Faktor lain yang sebaiknya diperhatikan dalam menunjang kepuasan kerja pegawai yaitu sistem penggajian yang sebaiknya disesuaikan dengan beban kerja, terlebih banyaknya pemangku jabatan pelaksana yang memiliki beban kerja lebih dari *grade* tunjangan kinerja pegawai tersebut.

3. Hendaknya para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan kepuasan atas beban kerja yang diperoleh pegawai. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan, serta memperhatikan faktor psikis dalam faktor internal pegawai.

## ***DAFTAR PUSTAKA***

### **Buku**

- Ardianto, Elif. (2010). Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA). Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Manajemen Penelitian. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Cain., B. (2007). A Review of the mental workload literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Intergration Section.
- Dewi, U. (2013). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan pada PT PLN Persero Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Skripsi. Depok: Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Fondi, A. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Hamidi. (2007). Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Haryono. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Indriantoro, Nur., dan Bambang Supomo. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis

- Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Kriyantono, Rachmat. (2012). Teknis Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Munandar, dan Ashar Sunyoto. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- Nursalam. (2013). Metodologi penelitian: pendekatan praktis (edisi 3). Jakarta: Salemba Medika.
- Nuryadi, dkk. (2017). Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Robbins, Stephen P and Timothy A Judge. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, dan Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.
- Siregar, Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Soleman, Aminah. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Wight Limit. Ambon: Universitas Pattimura.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,

Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Sutja, A dkk. (2014). Panduan Menulis Skripsi, Jambi: Program Ekstensi Bimbingan Konseling FKIP Universitas Jambi

Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.

Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri “Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja”” (Edisi II d). Surakarta-Indonesia: Harapan Press.

Umam, Khaerul. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja, Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Widhiarso, W. (2012). Tanya Jawab tentang Uji Normalitas. Fakultas Psikologi UGM.

Widoyoko, Eko Putra. (2014). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Widyaningrum, Yunita. (2015). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Aktiva, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI 2010-2013. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.

Zoeldhan, Raden. (2013). Kepuasan Kerja melalui E-Journal Universitas Muhammadiyah Gresik. Gresik: Universitas Muhammadiyah Gresik.

### **Artikel Jurnal**

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT.

Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.

Dadang, Agus. (2013). "Jurnal Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Mobil Honda Br-V. *Jurnal Teknik: Media Pengembangan Ilmu dan Aplikasi Teknik* Vol 20, No 01, Mei 2021, Hal. 63-72.

Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.

Fransiska, Y., dan Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.

Gunawan, A. A., dan H. Sunardi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol.16, No.1.

Prayuginingsih. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. *Jurnal Agritech*, Vol 13, No 1.

#### **Peraturan Perundang-undangan**

Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. (2022). Peraturan Menteri Perhubungan RI Nomor PM 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja. Jakarta: Kementerian Perhubungan RI.

Kementerian Dalam Negeri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri.

Kementerian Kesehatan. (2009). Undang-undang Republik Indonesia Nomor UU 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan.



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**