

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan. Adapun kesimpulan yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada karyawan UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan. Artinya semakin tinggi beban kerja dalam suatu perusahaan, maka semakin menurun pula efektivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
2. Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin tinggi beban kerja didalam perusahaan, maka semakin menurun pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan perusahaan tersebut.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap efektivitas kerja pada karyawan UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan perusahaan, maka semakin baik efektivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut.
4. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan bawang goreng UD. Sinar Tani Kabupaten Kuningan. Artinya dengan adanya variabel kepuasan kerja, Beban Kerja sangat berpengaruh dan dapat menurunkan keefektivitasan kerja karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Dimensi dengan skor kurikulum terendah pada variabel beban kerja adalah beban mental. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi para karyawannya tersebut. Karena ini akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan itu sendiri. Maka dengan hal ini sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik.
- b. Dimensi dengan skor kriterium terendah pada variabel kepuasan kerja adalah dalam hal peningkatan status. Peningkatan status itu penting untuk ditingkatkan karena berkaitan dengan perasaan dan cara pandang karyawan dalam bekerja serta kebanggaan terhadap perusahaan itu sendiri. Maka dengan hal itu sebaiknya perusahaan meningkatkan pemahaman para karyawan terhadap visi, misi dan tujuan perusahaan, juga meningkatkan reputasi perusahaan untuk meningkatkan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan.
- c. Dimensi dengan skor terendah pada variabel efektivitas kerja adalah mengenai kualitas kerja karyawan itu sendiri. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas kerja para karyawannya. Karena dengan adanya atau dengan meningkatnya kualitas kerja karyawan maka efektivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Maka dengan hal itu sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui pemahaman-pemahaman kerja yang baik, memberikan prinsip kerja yang inovatif dan fleksibel agar karyawan terdorong untuk melakukan inisiatif kerja yang positif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berbagai keterbatasan seperti waktu, tenaga dan juga biaya membuat penelitian dimasa yang akan datang memerlukan telaah yang lebih lanjut dan juga mendalam mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dengan menyertakan variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti lingkungan kerja, gaya

kepemimpinan, kompensasi, stress kerja, motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan berbagai variabel lainnya yang dapat dimasukkan kedalam penelitian dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian dimasa yang akan datang. Selain itu, penelitian di masa yang akan datang ini dapat lebih memperluas jangkauan populasi dan sampel kedalam skala yang lebih besar