Bab 6
Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini menguji seberapa besar tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang diakibatkan beban kerja dimana, beban kerja tersebut berdasarkan pada apa yang dirasakan karyawan. DIPO Lokomotif Bandung, merupakan salah satu bagian dari departemen sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero). DIPO Lokomotif Bandung bertugas dalam memelihara, memperbaiki, dan memeriksa setiap lokomotif yang digunakan dalam operasional perusahaan setiap harinya.

Melihat tugas dari DIPO Lokomotif Bandung, maka para teknisi tersebut bertanggung jawab dalam keselamatan penumpang kereta api. Tanggung jawab disini bukan hanya sekedar mengetahui jenis komponen dan alat-alat perlengkapan dalam me*maintenance*, perbaikan dan pemeriksaan harian lokomotif, tetapi juga untuk tetap bersabar dalam melakukan tugas dan fungsinya, karena walaupun lokomotif sudah diperiksa, diperbaiki, dan dipelihara disaat dijalankan ada saja kerusakan yang terjadi dan hal ini adalah diluar dugaan. Berdasarkan gambaran singkat tersebut, maka perkeretaapian selalu melakukan perbaikan dalam menangani karyawannya, dan dengan tanggung jawab tersebut maka peneliti melakukan penelitian terkait dengan "**Analisis Tingkat Kepuasan dan Kinerja Karyawan Sebagai Akibat Dari Beban Kerja Di DIPO Lokomotif Bandung**". Penelitian ini dikhususkan hanya untuk karyawan *maintenace* dan pemeriksaan harian.

Berdasarkan tujuan penelitian pada bab pendahuluan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan di DIPO Lokomotif Bandung berdasarkan beban kerja yang dirasakan karyawan adalah 2,739. Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin menurun tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika beban kerja naik satu poin maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,220.

   Faktor yang menunjang kepuasan kerja sebagai berikut:

   ❖ Gaya kepemimpinan
   ❖ Instruksi kerja
   ❖ Penghargaan dan motivasi serta promosi
   ❖ Pemenuhan harapan penggajian
   ❖ Efektifitas kerja
   ❖ Rekan kerja dan interaksi di lingkungan kerja
   ❖ Lingkungan Kerja
   ❖ Persepsi
   ❖ Penjaminan keselamatan

2. Kinerja karyawan di DIPO Lokomotif Bandung berdasarkan beban kerja yang dirasakan karyawan adalah 2,650. Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin menurun tingkat kinerja karyawan. Jika beban kerja naik satu poin maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,280.

   Faktor yang menunjang kepuasan kerja sebagai berikut:

   ❖ Kondisi sosial ekonomi
   ❖ Latar belakang keluarga
   ❖ Pengetahuan dan kemampuan
   ❖ Motivasi dan motif prestasi
   ❖ Kepribadian, perilaku dan sikap

❖ Struktur organisasi dan manajemen

3. Berdasarkan hasil uji ANOVA dan uji Duncan, tidak ditemukan perbedaan anatar kelompok dinasan. Hal ini dapat dikatakan, tidak terdapatnya beban kerja yang dominan antar tiap dinasan.
4. Berdasarkan hasil uji ANOVA dan uji Duncan, tidak ditemukan perbedaan antar shift. Hal ini dapat dikatakan, tidak terdapatnya beban kerja yang dominan antar tiap shift.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran serta implikasi manajerial yang dapat diterapkan guna mendukung tujuan perusahaan mengenai beban kerja yakni:

1. Menerapkan 5S, 5S adalah suatu metode penataan dan pemeliharaan wilayah kerja secara insentif dalam usaha memelihara ketertiban, efisiensi, dan disiplin di lokasi kerja serta meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Menerapkan kaizen, kaizen bermakna perbaikan berkesinambungan artinya perbaikan terus menerus layaknya hidup yang selalu menjadi yang lebih baik dari hari sebelumnya. Kaizen menekankan pada upaya manusia, moral, komunikasi, pelatihan, kerja sama, pemberdayaan dan disiplin diri, yang adalah pendekatan peningkatan dengan akal sehat dan biaya rendah. Dengan penerapan kaizen ini maka, komitmen kualitas, orientasi proses, PDCA (Plan, Do, Check, and Act), pengumpulan data dapat terealisasikan dengan efektif yang menunjang tujuan perusahaan.
3. Menerapkan 17 gerakan dasar atau elemen gerakan therblig, yang dirancang oleh Frank b. Gilbreth dan Lilian.
4. Menerapkan prinsip-prinsip ekonomi gerakan dihubungkan dengan tubuh manusia, prinsip ekonomi gerakan dihubungkan dengan pengaturan tata letak, dan prinsip ekonomi gerakan dihubungkan dengan perancangan alat.
5. Karyawan harus mengambil kesempatan yang disediakan oleh perusahaan dalam mengembangkan karir. Dengan karir yang jelas dan mapan maka

karyawan akan lebih percaya diri dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan serta loyal terhadap perusahaan.

6. Perusahaan harus memberikan pendapatan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan atau dapat dikatakan dengan kompensasi berdasarkan atas kinerja seperti, gaji pokok, insentif dan bonus, karna dengan pendapatan yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

   Disamping itu juga perusahaan harus memperhatikan kompensasi tidak berdasarkan dengan kinerja seperti, proteksi (jaminan sosial tenaga kerja, fasilitas kesehatan), time away from work (cuti atau izin meninggalkan pekerjaan, tetapi tetap dibayar), layanan (kantin, antar jemput). (Dijelaskan oleh Budy Purnawanto dalam buku Manajemen SDM berbasis proses 2010:102, menurut Milkovich & Newman dalam buku Compensation)

   Masih menurut Milkovich & Newman dalam buku Compensation oleh Budy Purnawanto dalam buku Manajemen SDM berbasis proses 2010:102, kompensasi nonfinansila terdiri dari empat hal yaitu, pengakuan & status (harapan akan diperolehnya pengakuan dan status yang baik), employment security (terjaminnya employment security), tantangan pekerjaan (individu yang menyukai tantangan), dan kesempatan belajar (menimbah ilmu di perguruan tinggi).

7. Atasan harus mengarahkan bawahan terkait proses pembelajaran serta instruksi. Masalah yang terjadi saat ini akan dijadikan peluang pembelajaran serta menitikberatkan pada gaya “telling” dengan umpan balik yang tepat.
8. Untuk menjadi karyawan yang sukses dan maju ke depan maka, perusahaan melatih karyawan untuk mampu tiga hal: tanggung jawab (bertindak dengan tanggung jawab), keberanian (mengetahui kekurangan lalu menguji keterbatasan diri lalu mendahului orang lain), dan kemurahan hati yang tulen (memahami orang lain dan membaur bersama menjadi satu untuk keberhasilan).

9. Menerapkan konsep *adult learning* yang didasarkan pada fakta tentang pengalaman dan kemampuannya untuk melakukan refleksi terhadap pengalaman dan kemampuan tersebut. David Kolb menyatakan proses experiential learning dengan 4 gambaran yakni:
    a. *Concrete experience* (CE): terlibat dalam pengalaman baru. Dan belajar melalui perasaan.
    b. *Reflective Observation* (RO): refleksi dan observasi pengalaman tersebut dari berbagai perspektif. Dan belajar melalui penglihatan dan pendengaran.
    c. *Abstract conceptualitation* (AC): menciptakan konsep baru yang merupakan hasil integrasi antara observasi dan teori. Belajar melalui pemikiran.
    d. *Active experimentation* (AE): menggunakan konsep baru untuk mengambil keputusan dan belajar melalui tindakan.