

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai persepsi beban kerja dan kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Kediri dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tingkat persepsi tentang beban kerja karyawan Kantor Pos Kediri sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu 34,78 % atau sebanyak 24 karyawan. Sedangkan 33,33% atau 23 karyawan pada kategori tinggi, 21,74% atau 15 karyawan dalam kategori rendah, 5,80 % atau 4 orang karyawan dalam kategori sangat tinggi, dan 4,35 % atau 2 orang karyawan dalam kategori sangat rendah. Dari perolehan kuesioner yang disebar, aspek beban fisik memperoleh skor tertinggi, kemudian beban mental, waktu, dan jumlah pekerjaan. Dalam menentukan seberapa jauh tingkat beban kerja yang dirasakan, tergantung dari apa yang dipersepsikannya dan bukan dari realitas yang sebenarnya. Adapun yang membuat perbedaan persepsi karyawan adalah kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dalam menerima atau membedakan kekuatan stimulus yang mengenainya, serta dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu, sistem nilai yang dianut, motivasi, kepribadian, dan kecerdasan serta pengkategorian informasi yang diterimanya.

2. Tingkat kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Kediri sebagian besar berada pada kategori cukup puas yaitu 43,48 % atau sebanyak 30 orang karyawan. Sedangkan 24,64 % atau sebanyak 17 orang karyawan dalam kategori puas, 21,74 % atau 15 orang karyawan dalam kategori tidak puas, 5,80 % atau 4 orang karyawan dalam kategori sangat puas, dan 4.35 % atau 3 orang karyawan dalam kategori sangat tidak puas. Dari perolehan kuesioner yang disebar, aspek hubungan antar pribadi memperoleh skor tertinggi, kemudian tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, kondisi kerja, capaian, penyeliaan, administrasi dan kebijakan perusahaan, pengakuan, dan yang terakhir adalah gaji. Perbedaan individu dan situasi yang berbeda dapat menghasilkan kepuasan kerja yang berbeda juga. Menurut Herzberg, aspek-aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi tentang beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Kediri. Hasil pengujian hipotesis penelitian berdasarkan perhitungan korelasi melalui SPSS versi 21 menunjukkan angka korelasi *pearson* antara persepsi tentang beban kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,263 dengan skor signifikan $0,029 \geq 0,05$. Artinya, bila beban kerja dipersepsi semakin tinggi, maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan KantorPos Kediri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk selanjutnya dapat digunakan bagi yang akan menggunakan topik atau pendekatan yang sama, antara lain:

Saran Praktis

1. Menyesuaikan kapasitas kerja fisik dan kerja mental dengan kemampuan tubuh karyawan agar tidak terjadi kelelahan yang menyebabkan performansi dan kualitas kerja menurun.
2. Semakin berat pekerjaan yang dilakukan maka akan semakin besar pula energi yang dikeluarkan. Berdasarkan hal tersebut maka besarnya jumlah kebutuhan kalori dapat disesuaikan dengan beban kerja. Maka dari itu disarankan memberikan makanan dan minuman sebagai penambah gizi bagi pekerja yang mempunyai beban kerja yang tinggi untuk menyeimbangkan kebutuhan kalori dengan pekerjaannya. Serta memberikan tambahan waktu istirahat sesuai dengan beban kerja dari masing-masing pekerja.
3. Selain itu positifnya persepsi terhadap beban kerja diharapkan tetap dimiliki karyawan agar Kepuasan kerja juga semakin meningkat sehingga dapat tercipta visi Kantor Pos Kediri yaitu sebagai tempat berkarya yang menyenangkan.

4. Kepada Kantor Pos Kediri peneliti menyarankan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Memberikan penghargaan atau bonus saat karyawan melakukan hal baik, dan lebih mendengarkan pendapat karyawan agar terjalin interaksi kerja yang membawa karyawan pada kepuasan kerja yang tinggi.
 - b. Mempertimbangkan besarnya gaji karyawan yang disesuaikan dengan pekerjaannya.
 - c. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan sistem administrasi, kebijakan dan peraturan yang berpihak pada karyawan.
 - d. Memberikan informasi yang lebih jelas kepada karyawan mengenai hal yang dapat diperoleh bila karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Saran Teoritis

1. Peneliti menyadari sekali dalam penelitian ini masih banyak kekurangan terutama dalam proses penelitian, karena tidak dapat mengontrol variabel yang dapat mengganggu atau mengurangi ketepatan hasil penelitian seperti kondisi fisik atau suasana hati responden ketika mengisi skala, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan hal ini.
2. Mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian dengan semaksimal mungkin, baik materi, teori, waktu, peralatan serta tempat penelitian.