

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

VI.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada yayasan sosial Kapiler Indonesia dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Beban kerja karyawan di yayasan sosial Kapiler Indonesia pada divisi pemetaan dan pemberdayaan berdasarkan indikator beban kerja adalah A). target pekerjaan, target pekerjaan di yayasan Kapiler Indonesia sudah diberikan dengan jelas, masih dalam batas normal karena masih dapat diselesaikan, tidak dianjurkan mengerjakan di luar jam kerja, namun karyawan memiliki tekanan dari diri sendiri berupa kebosanan dan kejenuhan dalam melakukan pekerjaan, tekanan dalam mengejar *deadline* untuk mencapai target, tekanan dari orang tua mengenai pekerjaan. B). Setiap tugas harus diselesaikan dengan tanggung jawab, karyawan Kapiler Indonesia sudah dapat menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab hal ini disebabkan karena karyawan sudah terbiasa dalam bertanggung jawab walaupun dalam menyelesaikan tugas terdapat beberapa kesulitan. C). Kurang yakin terhadap pekerjaan, karyawan Kapiler Indonesia memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaannya walaupun memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan jabatan saat ini, namun karyawan mampu memahami dan menyelesaikan tugas dengan baik. D). Peran di pekerjaan berbeda dengan kehidupan sehari-hari, karyawan Kapiler Indonesia selalu memperhatikan keseimbangan kerja dengan demikian karyawan dapat mengatur peran di pekerjaan dengan peran di rumah, karyawan Kapiler Indonesia juga tidak mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara urusan pekerjaan dengan di luar pekerjaan karena sudah dibuatkan jadwal dengan baik sehingga pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan keseimbangan kerja tetap dilaksanakan. E). Konflik yang timbul karena beban kerja yang berlebihan, karyawan Kapiler Indonesia memiliki kondisi sangat sibuk di waktu tertentu seperti hari keagamaan, perusahaan tiba-tiba meminta

bantuan penyaluran, serta program pemberdayaan dan penyaluran secara bersamaan. Kesulitan yang dialami karyawan Kapiler Indonesia adalah jarak dan manajemen waktu karena jauhnya jarak panti dan sumber daya manusia yang terbatas sehingga kondisi sangat sibuk dan kesulitan yang dialami karyawan Kapiler Indonesia menyebabkan karyawan mengeluarkan lebih banyak waktu, tenaga dan pikiran.

2. Beban kerja karyawan di yayasan sosial Kapiler Indonesia yang diterima oleh setiap karyawan pada divisi pemetaan dan pemberdayaan berdasarkan perhitungan FTE memiliki beban kerja yang berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lain. Manajer memiliki beban kerja 1,22, kemudian staf pemetaan memiliki beban kerja 1,16, dan staf pemberdayaan memiliki beban kerja 0,99.
3. Beban kerja karyawan di yayasan sosial Kapiler Indonesia masih belum seimbang. Dari ketiga karyawan pada divisi pemetaan dan pemberdayaan berdasarkan perhitungan FTE, manajer dan staf pemetaan dikategorikan memiliki beban kerja dalam batas normal, sedangkan satu staf pemberdayaan memiliki beban kerja *underload*.
4. Berdasarkan perhitungan *Full Time Equivalent* (FTE), jumlah karyawan yang ideal untuk karyawan pada divisi pemetaan dan pemberdayaan adalah 3 orang atau sudah cukup dengan jumlah karyawan saat ini.

VI.2 Saran

1. Bagi yayasan sosial Kapiler Indonesia

Bagi yayasan sosial Kapiler Indonesia, peneliti menyarankan untuk memperhatikan terkait *job description* agar terjadi keseimbangan beban kerja, kemudian pimpinan juga perlu mengkaji ulang dalam menentukan kebijakan sumber daya manusia terkait beban kerja setiap karyawan. Peneliti menyarankan adanya kebijakan *job redesign* yaitu *job rotation* dengan adanya *job rotation* peneliti berharap karyawan dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan karena adanya perputaran karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain membuat setiap pekerjaan terdapat beberapa tugas yang berbeda untuk menciptakan keseimbangan kerja dan mengatasi beban kerja yang tinggi atau beban kerja yang rendah. Adanya

kegiatan mendukung pekerjaan sepertinya diperlukan pada divisi pemetaan dan pemberdayaan seperti dilakukannya pelatihan kerja agar pekerjaan dapat berjalan lebih baik lagi. Kemudian peneliti melihat bahwa program pemberdayaan belum berjalan dengan maksimal sehingga mungkin dapat ditambahkan target program pemberdayaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek yang sama dengan penelitian ini dapat mempertimbangkan melakukan analisis beban kerja pada divisi lain. Kemudian peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan variabel lain seperti disiplin kerja, strategi manajemen sumber daya manusia, komitmen kerja pada karyawan.