

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Melihat tinjauan dari pembahasan diatas secara keseluruhan dapat diambil sebuah kesimpulan yaitu:

1. Instansi harus menunjukkan tingkat kinerja pegawainya dalam rentang keadaan sangat baik. Kajian ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai indikator kerja termasuk mutu pekerjaan, volume pekerjaan, pelaksanaan tugas, serta tanggungjawab. Dengan *output* kinerja yang sangat memuaskan, dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan memuaskan dan sesuai dengan standar lembaga. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan peningkatan dalam aspek kuantitas kerja.
2. Instansi mampu menunjukkan tingkat beban kerja yang sangat baik. Evaluasi ini didasarkan pada pengukuran setiap indikator beban kerja, meliputi kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Dengan evaluasi beban kerja yang sangat baik, dapat disimpulkan bahwa beban yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan serta sasaran yang ingin dicapai, sehingga tujuan dapat terlaksana melalui penyelesaian setiap tugas. Namun demikian, perlu dilakukan penyesuaian terhadap kondisi kerja agar pegawai dapat menyelesaikan tugas secara optimal, sesuai dengan pemahaman mereka tentang pekerjaan yang mereka lakukan.
3. Dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat menunjukkan *output* yang positif dan berarti. Berdasarkan berbagai analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa hipotesis diterima, mengindikasikan bahwa beban kerja memang memengaruhi kinerja pegawai di institusi tersebut. Peningkatan atau penambahan beban kerja berdampak pada kinerja pegawai, yang menunjukkan adanya peningkatan dalam kualitas kinerja. Hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai ini terbukti cukup berdampak.

5.2 Implikasi

Berdasarkan *output* temuan dan pembahasan, diperoleh implikasi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat disebabkan oleh beban kerja. Beban kerja menjadi hal *urgent* dalam peningkatan kerja, pemberian beban kerja terhadap pegawai di Lembaga menunjukkan *output* yang sangat baik. Pegawai melakukan *jobdesc* sesuai dengan kompetensi serta memiliki batas waktu yang cukup. Pegawai memperoleh pekerjaan dan mampu mengelola pekerjaannya sesuai dengan jabatannya, yaitu jabatan fungsional dan struktural sehingga pekerjaan yang *dioutputkan* sesuai dengan prosedur. Pegawai dapat menjadi lebih produktif dan efisien, apabila menerima beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya Lembaga juga perlu memberikan dukungan dan memberikan sumber daya dalam mengoptimalkan pengelolaan beban kerja yang berdampak terhadap kinerja pegawai lebih produktif dan terlibat.

Lembaga dapat menerapkan tindakan strategis guna meningkatkan performa, termasuk pengembangan kebijakan tenaga kerja, investasi dalam pelatihan dan pengembangan, dan memperbaiki sistem manajemen kinerja. Dengan memperhatikan relasi beban kerja dan kinerja pegawai, organisasi harus bertindak untuk mengelola beban kerja dengan lebih efektif, seperti melalui penyesuaian tugas, pengaturan waktu yang lebih baik, atau menyediakan dukungan yang diperlukan kepada pegawai.

5.3 Rekomendasi

1. Bagi Lembaga

Lembaga dapat melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja pegawai secara berkala untuk memastikan kuantitas kerja sesuai dengan aturan dan kemampuan masing-masing pegawai. Evaluasi dan penyesuaian beban kerja pegawai yang dilakukan secara berkala dapat menunjukkan pembagian beban kerja dan pemerataan jumlah pegawai yang sesuai, sehingga penyelesaian pekerjaan lebih efektif dan efisien. Dalam peningkatan kinerja pegawai, lembaga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada pegawai khususnya dalam meningkatkan kemampuan mengelola beban kerja yang ada, seperti

manajemen waktu, teknik kerja yang efisien, dan penggunaan teknologi untuk mempermudah pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap akan bermanfaat sebagai pendukung kajian berikutnya. Secara umum, penelitian ini hanya mengkaji beban kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, ada beragam faktor penyebab kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, posisi kerja pegawai, manajemen waktu, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan/atau faktor lainnya yang menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.