

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan teori yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut.

##### **A. Beban kerja pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung**

Secara keseluruhan beban kerja pegawai dinilai sangat baik, artinya beban kerja yang dirasakan oleh pegawai seimbang antara jumlah pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang ditetapkan serta tercapainya target lembaga baik secara kualitas maupun kuantitas. Beban kerja pada penelitian ini mengacu pada 3 dimensi, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Walaupun secara keseluruhan telah dinilai sangat baik, akan tetapi masih terdapat sedikit kekurangan dalam dimensi target yang harus dicapai di mana memperoleh skor paling rendah dibanding dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya inisiatif pegawai untuk saling membantu rekan kerja agar target tercapai sehingga terdapat beberapa pegawai yang sedikit terbebani dengan target yang ditetapkan.

##### **B. Produktivitas kerja pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung**

Secara keseluruhan produktivitas kerja pegawai dinilai sangat tinggi, artinya pegawai mampu menunjukkan kualitas kerja yang sangat baik setiap harinya sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan dengan hasil kerja yang terbaik secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja dalam penelitian ini merujuk pada tiga dimensi, yaitu semangat kerja, hasil yang dicapai, dan mutu. Walaupun secara keseluruhan telah dinilai sangat baik, akan tetapi masih terdapat sedikit kekurangan dalam dimensi semangat kerja di mana memperoleh skor paling rendah dibanding dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja, meskipun mereka terus berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka dibandingkan sebelumnya. Oleh karena itu, perlu diperhatikan kembali terkait dengan dimensi semangat kerja.

### **C. Hasil pengujian hipotesis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima. Dalam hal ini, terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung. Namun, terdapat faktor-faktor lain yang juga berperan dalam pengaruh terhadap produktivitas kerja, tetapi faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

#### **5.2. Implikasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai besarnya pengaruh beban kerja pegawai. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan kelelahan bagi pegawai, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan rasa kurang menantang. Dari hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan perbaikan bagi lembaga dalam mengatur beban kerja serta memaksimalkan produktivitas kerja pegawai dalam bekerja. Selain itu, lembaga dapat memperhatikan beberapa dimensi yang berkaitan dengan beban kerja, seperti memberikan tugas sesuai dengan perannya serta dapat dilakukan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

#### **5.3. Rekomendasi**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung, peneliti memberikan rekomendasi sebagai berikut.

##### **1. Untuk Lembaga**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dimensi yang memperoleh nilai rendah pada variabel beban kerja yaitu dimensi target yang harus dicapai dengan indikator target yang ditetapkan karena kurangnya inisiatif pegawai dalam membantu rekan kerjanya. Untuk memperbaiki dimensi ini, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung seperti memberi

dukungan terhadap keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi sehingga pegawai merasa lebih puas dan termotivasi untuk berkontribusi lebih khususnya dalam membantu rekan kerja. Selain itu, dapat memperbaiki dan menciptakan komunikasi yang efektif seperti mendorong adanya komunikasi yang terbuka dan transparan di antara pegawai dan lembaga maupun antar pegawai. Ketika pegawai merasa didengar dan dihargai, maka akan menumbuhkan sikap inisiatif pada pegawai untuk saling membantu rekan kerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya tujuan lembaga dapat tercapai.

Selanjutnya dimensi yang memperoleh nilai rendah pada variabel produktivitas kerja yaitu semangat kerja dengan indikator upaya kinerja, artinya pegawai kurang bersemangat dalam bekerja, meskipun mereka terus berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka dibandingkan sebelumnya. Untuk memperbaiki dimensi ini, perlu adanya perbaikan atau peningkatan dalam motivasi kerja dan semangat kerja para pegawai. Sesuai dengan teori Maslow untuk meningkatkan motivasi dan semangat pegawai dalam bekerja dapat diperhatikan beberapa aspek, antara lain kebutuhan fisiologis seperti waktu istirahat, liburan, dan cuti; kebutuhan rasa aman seperti kondisi kerja yang aman; kebutuhan sosial seperti kegiatan yang disponsori lembaga dan acara peringatan; kebutuhan harga diri seperti hadiah, pengakuan, penghargaan, dan jabatan; serta kebutuhan aktualisasi diri seperti pengembangan keterampilan. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka akan berpengaruh juga terhadap peningkatan semangat dan motivasi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, mencapai target, dan terwujudnya tujuan lembaga.

Kemudian dari hasil penelitian ini juga diharapkan Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung dapat tetap mempertahankan dimensi-dimensi yang dapat dikategorikan sangat baik, seperti dimensi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, hasil yang dicapai, dan mutu. Selain itu lembaga dapat meningkatkan dimensi-dimensi yang masih dikategorikan rendah terhadap kedua variabel yang diteliti, yaitu beban kerja dan produktivitas kerja.

## 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sejalan. Namun perlu diperhatikan bahwa beban kerja hanya salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengkaji faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti iklim kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengukuran produktivitas kerja secara kuantitatif, yaitu penggunaan Input Output Theory dengan objek penelitian di industri agar hasil penelitian yang didapat lebih maksimal. Selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat memperbanyak referensi baik itu dari jurnal maupun buku terhadap penelitian yang dilakukan agar penelitian dapat lebih baik lagi.