

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat beban kerja yang dirasakan oleh pegawai berada pada tingkat yang tinggi. Pegawai merasakan bahwa target pekerjaan yang harus dicapai cukup menantang dan membutuhkan usaha ekstra. Kondisi pekerjaan menuntut energi dan perhatian yang besar, baik secara fisik maupun mental. Selain itu, penggunaan waktu kerja juga dirasakan sangat padat dan menuntut efisiensi yang tinggi. Meskipun sebagian besar pegawai mampu mengikuti standar pekerjaan yang ditetapkan, masih terdapat sebagian yang merasa bahwa beban kerja tidak selalu sejalan dengan kemampuan atau harapan mereka. Tingginya tingkat beban kerja ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasakan tekanan kerja yang signifikan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Tekanan tersebut meliputi tuntutan pencapaian target yang tinggi, kondisi kerja yang menekan secara fisik maupun emosional, keterbatasan waktu, serta standar kerja yang dianggap belum sepenuhnya sesuai. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, serta meningkatkan risiko terjadinya *burnout*.
2. Gambaran tingkat *burnout* pegawai menunjukkan gejala *burnout* berada dalam tingkat yang cukup tinggi. Secara emosional, sebagian dari mereka mulai merasakan kelelahan, meskipun masih dalam batas yang dapat ditoleransi. Tanda-tanda keterlepasan emosional terhadap pekerjaan juga mulai muncul, yang terlihat dari sikap yang semakin terpisah atau kurang peduli terhadap lingkungan kerja. Selain itu, penurunan perasaan pencapaian pribadi juga menjadi hal yang cukup dominan, di mana banyak pegawai mulai merasa bahwa upaya dan hasil kerja mereka kurang dihargai atau tidak memberikan kepuasan.

yang sepadan. Gejala-gejala ini menunjukkan bahwa *burnout* telah berkembang dalam bentuk yang halus namun nyata, dan berpotensi memengaruhi kinerja maupun kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung.

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan munculnya *burnout* pada pegawai. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka kecenderungan pegawai untuk mengalami kelelahan, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi juga semakin besar. Beban kerja yang menumpuk dan berkelanjutan dapat menjadi pemicu utama timbulnya tekanan emosional serta menurunnya keterlibatan dalam pekerjaan. Meskipun bukan satu-satunya faktor, beban kerja terbukti menjadi salah satu penyebab signifikan dalam terbentuknya *burnout*. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional dan manusiawi agar kondisi psikologis pegawai tetap terjaga dan produktivitas organisasi dapat berjalan optimal.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan penarikan kesimpulan yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Manajemen Kantor Pertanahan Kota Bandung, berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang menunjukkan bahwa beban kerja pegawai berada pada kategori tinggi, maka, disarankan agar manajemen melakukan evaluasi dan pengelolaan beban kerja secara lebih efektif. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain penataan ulang target kerja agar lebih realistis dan proporsional dengan kapasitas pegawai, serta peningkatan efisiensi penggunaan waktu kerja agar tidak menimbulkan kelelahan yang berlebihan.

2. Saran untuk Manajemen Kantor Pertanahan Kota Bandung dan Pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung, berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang menunjukkan bahwa tingkat *burnout* berada pada kategori yang cukup tinggi, terutama dalam aspek kelelahan emosional, maka, disarankan agar manajemen memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan psikologis pegawai. Hal ini bisa dilakukan melalui program pendukung seperti pelatihan manajemen stres melalui *workshop* yang dapat diselenggarakan secara berkala oleh Manajemen Sumber Daya Manusia bekerja sama dengan psikolog organisasi atau konsultan SDM. Materi dapat mencakup teknik relaksasi, *time management*, dan *self-regulation*, serta dapat membuat kegiatan peningkatan motivasi seperti kegiatan *outbound* atau *team building* yang dilakukan secara berkala untuk membangun kekompakan, mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan motivasi dan kerja sama tim, dan memberikan penghargaan atas pencapaian kerja dengan cara pembuatan papan prestasi pegawai yang diletakkan di area publik kantor untuk menampilkan capaian positif pegawai secara rutin.
3. Saran untuk organisasi atau instansi lainnya yang memiliki tantangan serupa dalam mengelola pegawai, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, disarankan untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Pengalaman dan temuan yang diangkat dari konteks Kantor Pertanahan Kota Bandung dapat dijadikan cerminan dalam memahami bahwa beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak signifikan terhadap *burnout* pegawai. Untuk menangani permasalahan tersebut organisasi dapat melakukan pemetaan beban kerja secara berkala agar distribusi tugas tetap adil dan sesuai kapasitas pegawai, mengembangkan sistem pendukung kesejahteraan kerja, seperti layanan psikologis, peninjauan ulang SOP, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan membangun kebijakan berbasis data internal, dengan melakukan survei internal secara periodik untuk mengidentifikasi risiko *burnout* dan beban

kerja berlebih sejak dini agar mengurangi risiko burnout, meningkatkan produktivitas, dan menjaga kesehatan mental pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Saran untuk penelitian selanjutnya, karena beban kerja hanya menjelaskan 36,2% variasi *burnout*, maka disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap *burnout* pegawai, seperti dukungan sosial, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor personal seperti kepribadian dan *coping stress*. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor penyebab *burnout* dan solusi yang lebih efektif.