

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan kinerja terhadap produktivitas pegawai Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pertama, untuk beban kerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat, secara keseluruhan, beban kerja pegawai dinilai baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai seimbang dengan batasan waktu yang ada, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai target lembaga baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada 4 dimensi, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Meskipun demikian, dimensi standar pekerjaan memperoleh skor paling rendah dibandingkan dimensi lainnya, yang mengindikasikan bahwa pegawai belum sepenuhnya memahami atau menerapkan standar kerja secara konsisten. Aspek ini menjadi perhatian yang perlu ditingkatkan agar kualitas kerja dapat lebih optimal dan merata di seluruh unit kerja. Hasil analisis SEM-PLS memperkuat temuan tersebut, di mana beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Nilai t-statistik sebesar 4,785 ($> 1,96$) dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_a) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dapat diterima. Dengan demikian, semakin baik pengelolaan beban kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai di lingkungan BBGP Jawa Barat.

Kedua, untuk kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat, secara keseluruhan, sudah dikategorikan baik. Yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, ini pada akhirnya akan mendukung

pencapaian target lembaga. Kinerja dalam penelitian ini mengacu pada 3 dimensi, yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja, dan pengetahuan. Walaupun secara keseluruhan telah dinilai baik, tetapi masih terdapat sedikit kekurangan dalam dimensi kemampuan kerja yang mana memperoleh skor paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih perlu meningkatkan keterampilan teknis, efisiensi kerja, serta pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas agar kinerja dapat lebih merata di seluruh unit kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil analisis SEM-PLS, di mana kinerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 4,673 ($> 1,96$) dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H_a) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dapat diterima. Dengan demikian, semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas kerja di lingkungan BBGP Jawa Barat.

Ketiga, Produktivitas pegawai Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat, secara keseluruhan, produktivitas pegawai dinilai baik. Ini menunjukkan bahwa pegawai mampu secara konsisten menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi setiap harinya, serta mencapai target yang ditetapkan secara efektif dan efisien dengan hasil yang memuaskan. Produktivitas pada penelitian ini mengacu pada 4 dimensi, yaitu mutu, meningkatkan hasil kerja yang dicapai, semangat kerja, dan efisiensi. Meskipun secara keseluruhan telah dinilai baik, terdapat sedikit kelemahan pada dimensi semangat kerja yang memperoleh skor terendah dibandingkan dengan dimensi lain. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat sejumlah pegawai yang menunjukkan semangat kerja kurang optimal, meskipun telah berupaya memperbaiki kualitas kerja mereka dari waktu ke waktu.

Keempat, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, beban kerja dan kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,643, yang berarti beban kerja dan kinerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 64,3% terhadap peningkatan

produktivitas pegawai. Dengan demikian, model penelitian ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas kerja. Adapun sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, disiplin, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi

Temuan terkait kurang optimalnya standar pekerjaan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dan kapasitas pegawai. Jika kondisi ini terus berlangsung, maka beban kerja akan terasa lebih berat dan dapat menurunkan produktivitas. Implikasinya, lembaga perlu menyesuaikan standar pekerjaan secara lebih jelas dan proporsional dengan mempertimbangkan sumber daya yang ada. Dengan asumsi bahwa, standar pekerjaan tidak dikaji dan disesuaikan secara berkala, akan berdampak pada beban kerja yang dirasakan tetap tinggi dan tidak proporsional yang akan menghambat pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain beban kerja, aspek lain yang juga perlu mendapatkan perhatian adalah kinerja pegawai, khususnya aspek kemampuan kerja. Temuan menunjukkan adanya ketimpangan antara tuntutan tugas dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Jika kondisi ini terus dibiarkan, maka akan menyebabkan penurunan kinerja akibat kurangnya kapasitas teknis dan fungsional pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Kondisi ini berdampak langsung terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Dari kondisi tersebut akan memunculkan peningkatan risiko kesalahan kerja, ketergantungan terhadap pegawai lain, dan perlambatan dalam proses kerja. Dalam jangka panjang, keterbatasan kemampuan kerja berpotensi menghambat peningkatan kualitas layanan dan kinerja lembaga secara keseluruhan. Sehingga perlu dilakukan program pengembangan kinerja pegawai.

Aspek lain yang juga memerlukan perhatian adalah produktivitas, khususnya pada dimensi semangat kerja. Temuan mengindikasikan bahwa sebagian

pegawai menunjukkan rendahnya motivasi untuk memberikan kinerja terbaik dalam menyelesaikan tugas. Rendahnya semangat kerja ini dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti minimnya pengakuan atas hasil kerja, kurangnya penghargaan non-material, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Implikasi dari kondisi ini adalah perlu diperhatikan kembali dorongan internal dengan menerapkan standar efektif dan efisiensi kerja kegiatan yang seharusnya memotivasi pegawai untuk bekerja secara tekun, konsisten, dan proaktif. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan ketiga temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa fokus utama dalam upaya peningkatan produktivitas pegawai meliputi standar pekerjaan pada variabel beban kerja, kemampuan kerja pada variabel kinerja, serta semangat kerja pada variabel produktivitas. Ketiga dimensi tersebut memiliki skor terendah pada masing-masing variabel, yang menandakan adanya hambatan internal dan struktural yang dapat mengganggu efektivitas kerja pegawai. Standar pekerjaan yang kurang proporsional, kemampuan kerja yang kurang optimal, serta semangat kerja yang masih rendah dapat saling memengaruhi dan berdampak negatif terhadap produktivitas secara keseluruhan.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil dari simpulan dan implikasi yang telah disampaikan sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja dan kinerja terhadap produktivitas di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat, terdapat sejumlah hal yang perlu ditindaklanjuti dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi lembaga serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

Peneliti merekomendasikan agar lembaga melakukan evaluasi terhadap standar pekerjaan yang berlaku, baik dari segi kejelasan tugas, konsistensi pelaksanaan, maupun kesesuaiannya dengan kapasitas dan sumber daya yang dimiliki. Penyusunan pedoman kerja yang lebih rinci, pemberian pelatihan terkait pemahaman standar kerja, serta pengarahan atau koordinasi rutin dapat menjadi

langkah strategis untuk meningkatkan pemahaman pelaksanaan tugas. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat mencegah terjadinya kesalahpahaman terhadap tugas, mengurangi beban kerja yang tidak proporsional, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai secara menyeluruh. Selain itu, lembaga diharapkan lebih memperkuat upaya pengembangan kapasitas pegawai melalui pelatihan teknis, pendampingan kerja, serta *workshop* yang relevan dengan bidang kerja masing-masing. Pegawai juga diharapkan memiliki inisiatif untuk meningkatkan kompetensinya secara mandiri melalui pemanfaatan sumber belajar, kolaborasi tim, atau mengikuti pelatihan yang menunjang pekerjaannya. Dengan kemampuan kerja yang terus diperkuat, maka efektivitas dan hasil kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan.

Penelitian juga menunjukkan bahwa produktivitas pegawai di BBGP Jawa Barat tergolong baik. Meskipun demikian, dimensi semangat kerja memperoleh skor paling rendah di antara dimensi lainnya dalam variabel produktivitas, sehingga memerlukan perhatian dan penguatan. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang mendalam untuk membangun semangat kerja, baik melalui upaya lembaga maupun peran individu. Lembaga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan suportif, memberikan apresiasi atas pencapaian pegawai, serta meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses kerja dan pengambilan keputusan. Di sisi lain, pegawai juga diharapkan mampu menjaga motivasi internal, memiliki tujuan kerja yang jelas, dan bersikap proaktif dalam menghadapi tantangan kerja. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis pegawai serta penguatan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan perlu menjadi fokus bersama. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka produktivitas pegawai akan semakin berkembang dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Di samping itu, peneliti mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji topik serupa. Secara umum penelitian ini hanya membahas pada sisi beban kerja dan kinerja terhadap produktivitas pegawai. Untuk itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas,

seperti disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, iklim kerja, dan lain sebagainya. Lalu pada peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas cakupan dan jumlah sampel yang digunakan, agar hasilnya memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan dapat dibandingkan antar unit kerja atau wilayah yang berbeda. Tentunya masih terdapat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi acuan pembelajaran sekaligus rekomendasi bagi penelitian-penelitian mendatang.