

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Pada bab ini akan dijelaskan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan dan saran atau rekomendasi sebagai hasil dari perhitungan dan pembahasan terhadap data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

#### 5.1. Simpulan

Kesimpulan dari temuan yang diperoleh peneliti yaitu terkait dengan Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa diuraikan kedalam poin-poin dibawah ini:

##### 1. Gambaran Beban Kerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB

Gambaran beban kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan perhitungan kecenderungan umum dengan teknik *Weight Means Score* (WMS) nilai rata-rata yang diperoleh variabel X (beban kerja) adalah sebesar 2,52. Hal ini berarti bahwa menurut responden, secara umum beban kerja yang telah dibebankan sudah baik dalam artian pegawai sudah dapat mencapai target (produk kerja/luaran yang harus diselesaikan), serta sudah sesuai antara jumlah waktu dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Perolehan nilai tersebut berdasarkan nilai yang diperoleh oleh masing-masing sub indikatornya. Pada penelitian ini, variabel beban kerja diuraikan kedalam lima indikator, yaitu target yang harus dicapai (produk kerja atau luaran yang harus diselesaikan), latar belakang pendidikan, beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

##### 2. Gambaran Kinerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB

Gambaran kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar

Biasa pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB sudah sangat baik, hal ini berdasar pada hasil perhitungan nilai rata-rata kecenderungan umum yang dilakukan dengan menggunakan teknik *Weight Means Score* (WMS), nilai yang diperoleh adalah sebesar 3,21. Baik tidaknya kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB pada penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang telah peneliti tentukan.

### 3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB

Berdasarkan perhitungan uji regresi sederhana, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai beban kerja, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,047. Nilai tersebut bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja. Tingkat hubungan antar kedua variabel berada pada kategori sangat rendah, hal ini berdasarkan hasil konsultasi skor yang diperoleh dengan interpretasi koefisien korelasi Nilai  $r$  (Tabel 3.11.). Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,02%, yang berarti bahwa 99,8% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tingkat hubungan yang sangat rendah antara kedua variabel menunjukkan bahwa hubungan tersebut dapat dianggap tidak berarti. Hal ini sesuai dengan perolehan nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai hitung lebih besar daripada derajat  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar  $0,729 > 0,05$ . Dan juga berdasarkan nilai  $t$  yang diperoleh menunjukkan lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,348 < 2,004$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti tidak diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.

## 5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa, diperoleh implikasi sebagai berikut:

Beban kerja menjadi salah satu faktor kecil yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Meskipun tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut sangat rendah, namun hal tersebut tidak bisa diabaikan sehingga lembaga dapat mempertahankan kinerja pegawai yang telah dicapai.

Besaran beban kerja yang dibebankan kepada pegawai sedikitnya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga besaran beban kerja sangat perlu diperhatikan. Besaran beban kerja yang telah diketahui diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam mengelola sumber daya, serta diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan atau mempertahankan kinerja pegawai.

## 5.3. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh yaitu terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa, peneliti bermaksud memberikan rekomendasi dengan harapan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

### 1. Lembaga

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang tidak bisa diabaikan besarnya terhadap kinerja pegawai, meskipun berdasarkan perhitungan di lembaga PPPPTK TK dan PLB, antara beban kerja dan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap kinerja organisasi namun tetap ada pengaruhnya. Beban kerja sudah diberikan dengan baik dan kinerja pegawai sudah diperoleh dengan sangat baik, untuk itu lembaga dapat mempertahankan indikator-indikator yang sudah termasuk kedalam kategori sangat baik.

Pada variabel beban kerja, terdapat indikator yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator beban usaha mental (*mental effort load*). Untuk

memperbaiki indikator tersebut, dapat dilakukan beberapa hal yaitu mempertahankan dan meningkatkan konsentrasi pegawai terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan, juga meningkatkan perhatian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Konsentrasi dan perhatian pegawai terhadap pekerjaan dapat ditingkatkan dengan menjaga pola hidup sehat, mengatur target pekerjaan atau dapat dilakukan dengan membuat *to do list* berupa daftar pekerjaan yang diurutkan berdasarkan tingkat kesulitan atau *deadline* yang sudah ditentukan.

Pada variabel kinerja pegawai, terdapat indikator yang memperoleh nilai terendah yaitu indikator keterampilan berkomunikasi. Meskipun termasuk kedalam kategori baik, namun dalam indikator ini terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan indikator ini adalah dapat dilakukan dengan meminta pegawai menyampaikan ide atau gagasannya secara bergantian terhadap program yang akan dijalankan, karena untuk mencapai tujuan organisasi atau untuk berjalannya program dengan baik dibutuhkan pegawai yang berani dan kreatif dalam menyampaikan atau mengekspresikan ide atau gagasannya. Selain itu, pegawai harus mampu menyatakan argumentasi dan ketidaksetujuan apabila memang keputusan yang akan diambil oleh atasan atau rekan kerja dianggap kurang tepat, namun hal tersebut pun tentu saja harus dilakukan dengan etika berkomunikasi dan tanpa merendahkan pendapat orang lain.

Selain indikator dengan nilai terendah, terdapat indikator dengan nilai tertinggi pada variabel kinerja pegawai, yaitu indikator kerjasama. Memang sudah seharusnya dalam suatu organisasi, kerjasama yang terjalin antara rekan kerja dan juga atasan haruslah sangat baik, karena dalam mencapai tujuan organisasi pekerjaan yang dilakukan perlu diselesaikan secara bersama, saling membantu dan saling melengkapi. Tentu saja hal ini harus dipertahankan, dan dapat dilakukan dengan cara melakukan komunikasi yang intensif dan efektif, saling membantu terhadap pekerjaan yang telah dibebankan, menghargai perbedaan pendapat, dan juga saling percaya satu sama lain.

## 2. Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya. Secara umum, penelitian ini hanya melihat dari sisi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Namun masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian selanjutnya dapat melihat faktor lain seperti komitmen pegawai, motivasi pegawai, kurangnya disiplin, atau faktor lain yang belum diketahui, untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut. Pada penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian serupa pada lokasi yang berbeda dan dengan memperluas sampel penelitian. Selain itu, penelitian ini memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu diharapkan dapat dijadikan pembelajaran untuk penelitian selanjutnya agar penelitian yang dilakukan dapat lebih baik.