

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Pada bab ini akan dipaparkan kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian serta saran atau rekomendasi dari hasil perhitungan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya sehingga penelitian ini dapat menjawab seluruh pertanyaan atau permasalahan yang sudah dirumuskan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat.

5.1 Simpulan

1. Kinerja pegawai yang dihasilkan di lembaga sudah masuk ke dalam kategori yang sangat baik. Hal ini berdasarkan perhitungan setiap indikator dari kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dengan perolehan hasil kinerja yang sudah sangat baik dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan serta sesuai dengan standar yang berlaku di lembaga. Namun, masih perlu dilakukannya peningkatan dalam hal kuantitas kerja agar kinerja pegawai di lembaga semakin membaik dan semakin meningkat.
2. Beban kerja yang diterima oleh pegawai di lembaga berada di dalam kategori sangat baik. Hal ini berdasarkan perhitungan setiap indikator dari beban kerja yang terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu kerja. Dengan perolehan pemberian beban kerja kepada pegawai sudah sangat baik dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang telah diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan serta target yang ingin dicapai oleh lembaga sehingga pencapaian tujuan melalui pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan. Namun, perlu dilakukan peningkatan untuk penyesuaian kondisi ketika bekerja agar pegawai ketika

diberikan beban kerja mampu menyelesaikannya dengan maksimal berdasarkan pemahamannya terhadap pekerjaan yang diterima.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di lembaga mendapatkan hasil yang positif dan signifikan. Berdasarkan beberapa perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan hasil hipotesis diterima sehingga beban kerja memang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di lembaga. Peningkatan atau penambahan beban kerja berdampak pada kinerja pegawai yang menimbulkan peningkatan dalam hal kinerja tersebut. Dan beban kerja terhadap kinerja pegawai ini memiliki hubungan yang cukup berpengaruh.

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kemudian dilakukan pembahasan terkait hasil perhitungan dan disimpulkan, diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang ada di lembaga sudah memperoleh hasil perhitungan yang sangat baik, maka lembaga akan memperoleh *output* yang memuaskan walaupun perlu diperhatikan secara berkala mengenai kinerja pegawai ini. Apabila kinerja pegawai tidak diperhatikan, dapat menyebabkan beberapa hal yang dapat menghambat proses keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan lembaga tersebut seperti halnya timbul rasa jenuh atau timbul rasa bosan dari pegawai maupun hal yang sifatnya dari luar diri pegawai seperti pengaruh dari rekan kerja.
2. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai sudah sangat baik, maka pegawai akan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan waktu yang disediakan walaupun lembaga ketika memberikan pekerjaan harus berdasarkan analisis yang tepat. Apabila pemberian beban pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dari pegawai ataupun tidak ada hal yang mendukung seperti halnya situasi ketika bekerja yang tidak

kondusif maka akan berdampak pada maksimalnya sebuah pekerjaan yang diselesaikan.

3. Pemberian beban kerja cukup mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga, sehingga lembaga dapat menjadikan pengaruh ini sebagai acuan untuk memperhatikan dan mempertimbangkan pemberian beban kerja kepada pegawai dengan berpedoman kepada hasil analisis dari beban kerja yang dilakukan karena akan berpengaruh kepada kinerja pegawai seperti halnya pada proses penempatan pegawai serta pemberian pekerjaannya yang tepat waktu dan tepat sasaran. Jika hal ini dilakukan, maka dengan pengaruh beban kerja yang positif maka lembaga akan memiliki kinerja pegawai yang konsisten sangat baik bahkan dapat meningkat menjadi lebih baik. Namun apabila pertimbangan dalam membagikan beban pekerjaan tidak dilakukan dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti memiliki maksud untuk memberikan saran atau rekomendasi dengan harapan dapat bermanfaat bagi lembaga atau bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

a. Lembaga

Lembaga dapat melakukan analisis kembali mengenai beban kerja juga jabatan khususnya mengenai jumlah pegawai dengan berkoordinasi kepada BKN (Badan Kepegawaian Negara) karena pemberian beban kerja tentu disesuaikan dengan jumlah pegawai sehingga ketika terjadinya kekurangan pegawai maka akan berpengaruh terhadap penyelesaian beban kerja. Tak hanya penambahan pegawai, lembaga pun perlu memperhatikan penyesuaian pekerjaan yang diberikan dengan waktu juga kemampuan dari pegawai khususnya dari latar belakang pendidikan. Kemudian, lembaga perlu meningkatkan pengkondisian pelaksanaan pekerjaan dengan dilakukan sosialisasi secara rinci mengenai pekerjaannya agar pegawai

dapat lebih memahami cara pengerjaan setiap pekerjaan yang dimilikinya juga memiliki lingkungan kerja yang lebih baik entah dari rekan kerja maupun dari tempat bekerja agar pekerjaan dapat dihasilkan secara maksimal apapun kondisinya. Dan lembaga pun dapat melakukan kegiatan di luar kantor seperti *outbond* sebagai sarana untuk *refreshing* agar pegawai dapat keluar dari kejenuhan bekerja.

b. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini memiliki harapan dapat menjadi masukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya. Peneliti sadar bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan sehingga untuk peneliti berikutnya bisa menutupi kekurangan dari penelitian ini dengan penelitian yang lebih baik. Dikarenakan secara umum penelitian ini hanya berfokus mengkaji mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat mengkaji faktor lainnya seperti motivasi pegawai, kedisiplinan pegawai, mengenai lingkungan seperti rekan kerja maupun kondisi yang lainnya, komitmen dari pegawai, budaya organisasi, stress kerja dan faktor lainnya yang dapat diteliti pada penelitian yang akan datang. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di tempat yang sama dengan pengkajian yang berbeda sehingga dapat melihat secara keseluruhan dan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Jawa Barat.