

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai BPKU Universitas Jambi dikategorikan tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan beban kerja menjadi faktor utama dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan instansi. Hasil penelitian ini memperkuat relevansi teori keadilan dalam konteks manajemen SDM di lingkungan perguruan tinggi.
2. Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKU Universitas Jambi, yang berarti variabel beban kerja memiliki pengaruh penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Dari sudut pandang teori ekuitas, penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara input (beban kerja) dan output (pengakuan dan hasil kerja) berkontribusi pada kinerja optimal.
3. Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPKU Universitas Jambi. Pada penelitian ini menekankan bahwa manajemen beban kerja yang tepat bukan hanya soal pendistribusian tugas, tetapi juga soal menciptakan persepsi keadilan yang mendorong loyalitas, kenyamanan psikologis, dan keterlibatan pegawai. Persepsi keadilan dan proporsionalitas dalam pembagian beban kerja menjadi faktor krusial dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.
4. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKU Universitas Jambi. Penelitian ini didukung oleh persepsi keadilan dan kepuasan internal berperan besar dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif. Secara praktis,

peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi strategi penting dalam manajemen kinerja pegawai di lingkungan universitas.

5. Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar. Pentingnya persepsi positif terhadap beban kerja sebagai faktor yang dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel kinerja pegawai disarankan untuk melakukan evaluasi beban kerja pegawai pada periode setiap semester dengan menyesuaikan kebutuhan dan kapasitas pegawai guna mengetahui hasil dari kinerja pegawai. Disarankan juga penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh pimpinan sehingga hasilnya lebih objektif dan akurat.
2. Pada variabel beban kerja disarankan melakukan pemantauan secara rutin melakukan evaluasi terhadap beban kerja pegawai setiap periode tertentu, dengan mempertimbangkan kapasitas dan kebutuhan pegawai. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai dan tidak membebani mereka secara berlebihan.
3. Pada variabel kepuasan kerja disarankan perlu adanya evaluasi kebijakan bonus yang diberikan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan pegawai. Bonus yang diberikan secara proporsional dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi kerja serta disarankan untuk menggunakan metode berbeda yaitu dengan pendekatan kualitatif, sehingga dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.