

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Gambaran variabel *work overload* yang dialami pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi yang dapat dilihat dari dimensi pengulangan tugas atau pekerjaan, beban kerja tambahan, beban kerja fisik dan mental dan tambahan waktu kerja yang tinggi. Kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Muara Bulian secara keseluruhan menunjukkan kategori sangat tinggi yang terlihat dari dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang menunjukkan kategori sangat tinggi. Tingkat *burnout* pada pegawai di Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Muara Bulian berada pada kategori sedang yang dapat dilihat dari dimensi kelelahan emosional yang tinggi sedangkan dimensi depersonalisasi dan penurunan pencapaian diri berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa pegawai yang merasakan gejala *burnout*, namun belum menunjukkan tingkat yang parah atau mengkhawatirkan.
2. *Work overload* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian. Meskipun tingkat *work overload* yang dirasakan pegawai berada pada kategori yang tinggi namun kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian justru menunjukkan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya faktor lain yang berperan besar dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja pegawai di tengah tekanan yang tinggi.
3. *Work overload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian. Artinya semakin tinggi *work overload* yang dirasakan maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Bulian.

4. *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Muara Bulian. Artinya semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Muara Bulian.
5. *Work overload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Muara Bulian. Artinya *burnout* mampu memediasi pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berperan sebagai mediator antara pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai. Meskipun *work overload* tidak secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun dapat meningkatkan tingkat *burnout* yang kemudian justru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Muara Bulian.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work overload* pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Muara Bulian berada pada kategori tinggi, khususnya pada dimensi tambahan waktu kerja. Sehingga pihak instansi diharapkan untuk dapat mengevaluasi dan mengoptimalkan distribusi beban kerja serta penerapan kebijakan manajemen waktu guna menjaga kesejahteraan dan produktivitas pegawai.
2. Berdasarkan variabel kinerja pegawai, secara keseluruhan pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Muara Bulian menunjukkan tingkat kinerja yang sangat tinggi. Meskipun demikian untuk mempertahankan kinerja pegawai yang sudah sangat baik instansi diharapkan agar dapat memberikan pengakuan dan penghargaan secara berkala baik melalui insentif maupun pujian serta memberikan peluang pengembangan karier yang berkelanjutan seperti pelatihan atau promosi kepada para pegawai untuk mempertahankan kinerja pegawai yang unggul.

3. Berdasarkan variabel *burnout* instansi diharapkan dapat mengelola *burnout* yang dirasakan pegawai agar tidak semakin memburuk dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Hal Ini dapat dilakukan dengan memastikan pegawai memiliki waktu istirahat yang memadai serta memberikan kesempatan pengembangan diri agar pegawai merasa kompeten.
4. Penelitian ini telah mengidentifikasi hubungan antara *work overload*, kinerja pegawai dan *burnout* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Muara Bulian. Untuk memperkaya pemahaman dan meningkatkan relevansi temuan, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi dan sampel, menggunakan pendekatan metodologi yang berbeda serta mengeksplorasi variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.