

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sebagaimana dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Beban kerja yang besar dapat menurunkan kinerja pegawai di Puskesmas Deket.

Tingginya tanggung jawab kerja yang harus dijalankan pegawai, seperti pelaksanaan tugas tambahan di luar tugas pokok, frekuensi jadwal piket IGD, serta kewajiban bertugas pada hari libur nasional, menyebabkan pegawai mengalami kelelahan dan berkurangnya kapasitas kerja. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kinerja, ketepatan waktu penyelesaian dan pelaporan program.

2. Motivasi kerja terbukti mampu mengurangi pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Deket. Pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung dapat mempertahankan kinerja secara optimal meskipun dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang besar. Oleh karena itu, motivasi kerja berperan sebagai faktor yang membantu pegawai tetap bekerja secara optimal, sehingga penurunan kinerja akibat tingginya beban kerja tidak terjadi sebesar pada pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran dari peneliti bagi pihak instansi dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator *Time Pressure* (Tekanan Waktu) merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk beban kerja pegawai. Oleh sebab itu, Puskesmas Deket disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap tenggat waktu pelaporan agar lebih rasional sesuai dengan kapasitas pegawai. Upaya tersebut diharapkan mampu mengurangi kelelahan kerja serta menjaga kinerja pegawai tetap optimal dalam menyediakan layanan yang dibutuhkan masyarakat.
2. Berdasarkan hasil penelitian, indikator Tanggung Jawab merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, Puskesmas Deket disarankan untuk terus meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai melalui pemberian kepercayaan dalam pelaksanaan tugas,elibatan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya, serta pemberian apresiasi terhadap pegawai yang mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Dengan meningkatnya rasa tanggung jawab, motivasi kerja pegawai diharapkan tetap terjaga sehingga mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan faktor dukungan organisasi (*perceived organizational support*), lingkungan kerja atau komitmen organisasi sebagai variabel independen tambahan. Mengingat hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor internal berupa motivasi kerja mampu meredam dampak negatif beban kerja.