

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh antara lain :

- a. Beban Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai Balitfo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tinggi rendahnya produktivitas dipengaruhi secara positif oleh beban kerja sebesar 0,35, atau naik turunnya produktivitas mampu dijelaskan oleh beban kerja sebesar 35%, sedangkan sisanya 65% dipengaruhi faktor lain.
- b. Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Balitfo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tinggi rendahnya produktivitas dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi sebesar 0,47 atau naik turunnya produktivitas mampu dijelaskan oleh budaya organisasi sebesar 47%, sedangkan sisanya 53% dipengaruhi faktor lain.
- c. Beban Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Pengembangan Karier pegawai Balitfo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tinggi rendahnya pengembangan karir dipengaruhi secara positif oleh beban kerja sebesar 0,34, atau naik turunnya pengembangan karir mampu dijelaskan oleh beban kerja sebesar 34%, sedangkan sisanya 66% dipengaruhi faktor lain.
- d. Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh terhadap Pengembangan Karier pegawai Balitfo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tinggi rendahnya pengembangan karir dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi sebesar 0,29 atau naik turunnya pengembangan karir mampu dijelaskan oleh budaya organisasi sebesar 29%, sedangkan sisanya 71% dipengaruhi faktor lain.
- e. Produktivitas secara langsung berpengaruh terhadap Pengembangan karir pegawai Balitfo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tinggi rendahnya pengembangan karir dipengaruhi secara positif oleh produktivitas

sebesar 0,27 atau naik turunnya pengembangan karir mampu dijelaskan oleh produktivitas sebesar 27%, sedangkan sisanya 73% dipengaruhi faktor lain.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari dua model struktural yang diteliti, pada model pertama yaitu produktivitas sebagai variable endogen, budaya organisasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas dengan dibandingkan beban kerja. Pada model struktural 2 yang menempatkan pengembangan karir sebagai variable endogen diketahui bahwa beban kerja menjadi faktor dominan, kemudian budaya organisasi dan terakhir adalah produktivitas. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui peningkatan budaya organisasi, sedangkan dalam upaya meningkatkan pengembangan karir, beban kerja perlu mendapatkan perhatian utama selain budaya organisasi dan produktivitas pegawai.
- b. Beban kerja terbukti mampu menjelaskan variasi produktivitas dan pengembangan karir. Implikasi temuan ini adalah pihak pimpinan perlu melakukan perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja. Perencanaan SDM merupakan langkah awal dalam menyiapkan SDM yang berkompeten sesuai bidangnya sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat terwujud dan tujuan organisasi dapat tercapai. Kelebihan jumlah SDM dapat memicu terjadinya inefisiensi organisasi, terutama menyangkut pembiayaan tenaga kerja. Balitfo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu mengkaji ulang mengenai analisis pekerjaan. Hal-hal yang perlu dikaji ulang misalnya mengenai uraian tugas-tugas pokok pekerjaan administrasi. Unsur dari suatu tugas yang lebih rinci dan sama di setiap unit tata usaha diperlukan agar beban kerja lebih terstandar sehingga jumlah karyawan di seluruh unit tata usaha dapat seragam dan sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, diperlukan pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kapasitas sesuai dengan uraian tugas yang dikerjakan. Kelebihan jumlah

tenaga kerja dapat diatasi dengan cara memperluas pekerjaan (*Job Enlargement*) dan memperkaya pekerjaan (*Job Enrichment*). Perluasan pekerjaan berarti memberikan tambahan aktivitas dengan level yang sama kepada pegawai sehingga meningkatkan jumlah aktivitas yang mereka kerjakan misalnya pekerja yang awalnya hanya mengetik surat dapat membuat konsep surat. Memperkaya pekerjaan berarti merencanakan kembali pekerjaan dengan cara meningkatkan kesempatan pekerja untuk mengalami perasaan tanggung jawab, pencapaian, pertumbuhan dan pengakuan. Perluasan pekerjaan dan pemerdayaan pekerjaan juga dapat membantu mengurangi besarnya jumlah penggunaan waktu yang tidak produktif oleh pegawai.

c. Budaya organisasi terbukti mampu menjelaskan variasi produktivitas dan pengembangan karir. Diharapkan dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau tinggi, pegawai Balitfo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat terus menginternalisasi nilai – nilai organisasi yang ada, terinspirasi dengan visi dan misi organisasi dalam bekerja, bekerja dengan optimal dan mencurahkan dedikasi bagi keberhasilan organisasi. Penerapan budaya organisasi perlu ditingkatkan secara sistematis serta konsisten melalui sikap dan perilaku yang mengarah pada peningkatan semangat kerja, loyalitas, disiplin, keterlibatan dan keberpihakan dalam organisasi, termasuk kesetiaan terhadap tugas serta menerima tujuan dan norma-norma yang berlaku, mematuhi peraturan, berperan aktif dalam kegiatan dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan. Implikasinya pelaksanaan budaya organisasi ke depan perlu ditingkatkan agar tercipta suasana yang nyaman dan mendukung upaya peningkatan produktivitas kerja. Adapun cara yang dapat dilakukan adalah melakukan pekerjaan secara Professional, menjaga kekompakan antar pegawai, selalu berkomunikasi dalam bekerja dan memberikan layanan yang prima.

d. Produktivitas memiliki efek positif terhadap pengembangan karir. Dengan demikian, upaya yang bisa dilakukan oleh pimpinan Badan Litbang dan Informasi, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah dengan membuka kesempatan yang seluas-luasnya untuk pengembangan karir bagi

para pegawai demi peningkatan karirnya, melakukan promosi jabatan dengan prinsip transparansi agar semua pegawai mempunyai kesempatan untuk dipromosikan, dan kebijakan promosi dilakukan dengan memandang pada produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai.

V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain :

- a. Perlu adanya kebijakan pimpinan Badan Litbang dan Informasi, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka meningkatkan pengembangan karir, yaitu diantaranya kebijakan peningkatan beban kerja, budaya organisasi dan produktivitas secara berkesinambungan.
- b. Balitfo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi hendaknya memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap pegawai yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kariernya dalam organisasi. Pihak pimpinan hendaknya dapat memberikan dukungan dalam bentuk pemberian pendidikan maupun pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggungjawab masing-masing pegawai.
- c. Setiap pegawai Balitfo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi ketika melaksanakan pekerjaan harus sudah atau apa saja pekerjaan yang harus dikerjakannya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga jika dinilai oleh atasan seorang pegawai tersebut telah bekerja dengan professional, sehingga pengembangan karirnya akan meningkat.
- d. Setiap Pegawai Balitfo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus dapat memahami budaya organisasi yang ada, karena hal ini akan menjadi penilaian bagi pegawai tersebut. Jika seorang pegawai tidak dapat memahami budaya yang ada di Balitfo Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pegawai tersebut akan menemui kesulitan untuk bekerjasama dengan pegawai lain yang ada dilingkungan kerjanya.

e. Untuk penelitian mendatang beberapa hal yang disarankan, pertama, diharapkan penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan skala pengambilan sampel yang lebih besar dan lebih spesifik, kedua, penelitian diharapkan tidak hanya dilakukan dengan mengambil data secara kuesioner akan tetapi dapat dilakukan dengan wawancara, observasi langsung terhadap objek penelitian, ketiga Penelitian mendatang agar memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini misal dengan menambahkan variable lain seperti: lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, loyalitas, komitmen organisasi, kemampuan kerja dan lain-lain.

