

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil yang telah dibahas sebelumnya bahwa beban kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Toraja. Hal ini dapat dilihat dari uji parsial (t) dengan nilai $t \text{ hitung} = -1,017 < t \text{ tabel} = 1,990$ artinya variabel X tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel Y. Artinya beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Institut Agama Kristen Negeri Toraja. Meskipun arah hubungannya negative, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dibuktikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini dimungkinkan karena pegawai di Insitut Agama Kritsen Negeri Toraja telah terbiasa dengan beban kerja yang ada atau terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Meskipun hasil analisis menunjukkan beban kerja tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, para pegawai tetap disarankan untuk

mengelola tugas dan tanggung jawab dengan bijak. Penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat guna menghindari potensi kelelahan. Selain itu, membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan, serta mencari dukungan sosial di lingkungan kerja dapat membantu mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang stabil meskipun tekanan pekerjaan meningkat.

2. Bagi Institut Agama Kristen Negeri Toraja

Meskipun beban kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan, pihak institut tetap perlu memperhatikan beban kerja pegawai. Institute diharapkan dapat memberikan pembagian tugas yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan apresiasi kepada pegawai agar kepuasan kerja dapat terus terjaga dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan penelitian ke depan dapat mengembangkan kajian ini dengan mengikutsertakan variabel lain di luar beban kerja. Variabel seperti kompensasi, iklim organisasi, dukungan atasan, atau motivasi kerja berpotensi menjadi faktor yang lebih kuat dalam menjelaskan kepuasan kerja. Selain itu, disarankan untuk memperluas cakupan responden dan lokasi penelitian agar hasil yang diperoleh memiliki daya generalisasi yang lebih luas.