BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa dinamika psikologis karyawan dengan beban kerja lebih pada awalnya bermula dari adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan untuk melaksanakan tugas semaksimal mungkin dan kepercayaan dari pimpinan untuk mengemban tugas yang lebih, membuat karyawan khawatir dan ragu auntuk menerima beban kerja berlebih. Adapun salah satu langkah yang dilakukan untuk merubah persepsi karyawan akan keraguan melaksanakan tugas berlebih adalah melakukan *coping* dengan strategi *problem focus coping.*

Beberapa strategi kerja telah dilakukan karyawan yang bertujuan untuk memudahkan koordinasi dan pelaksanaan kerja di masing-masing departemen yang di pimpinnya. Berusaha mengenal karakter dari masing-masing rekan kerjanya, membentuk tim untuk pelaksanaan kerja, serta selalu menjalin komunikasi yang efektif dan kerjasama tim yang intensif untuk menyelesaikan kerja, tugas, mengutarakan ide-ide.

Kesamaan *passion* juga merupakan stimulus lain yang mendorong karyawan untuk semangat mengemban kerja berlebih dan termotivasi untuk mengaplikasikan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

Dari penelitian ini, diketahui faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja adalah melakukan *coping* terhadap permasalahan kerja, melakukan strategi pelaksanaan kerja, dan kesamaan *passion* IS terhadap pekerjaannya yang merupakan stimulus positif.

5.2 Implikasi

Dinamika psikologis Subjek karyawan dengan beban kerja lebih ditemukan bahwa pengaruh negatif beban kerja berlebih dengan kinerja karyawan dapat di atasi dengan adanya kepercayaan terhadap karyawan diantara tim kerjanya. Artinya para anggota tim mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan antar karyawan dengan adanya dukungan serta motivasi dari rekan kerja yang membantu jalannya kerja. Sehingga karyawan mampu mengaplikasikan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk diaplikasikan dalam pelaksanaan kerja disertai dengan strategi pelaksanaan tugas dan startegi *coping* yang tepat. Hasilnya yang diperoleh adalah pelaksanaan tugas yang efektif dan maksimal.

5.3 Saran

5.2.1 Saran untuk Yayasan Sekolah

- Dalam pelaksanaan kerja. Seharusnya analisis jabatan perlu untuk dilakukan guna untuk mengevaluasi beban kerja yang dibutuhkan dalam mereaslisasikan visi dan misi dari yayasan sekolah.
- Untuk peningkatan kualitas dan keterampilan kerja, perlu adanya pelatihan *soft skill* pada karyawan yang memiliki beban kerja berlebih. Sehingga karyawan dapat memiliki kemampuan yang mumpuni dalam bidang yang

di embannya.

- Dengan adanya penilaian performansi kerja yang terkadang membuat mereka merasa ragu akan ketercapaian pekerjaan yang di embannya, sehingga di indikasi dapat menimbulkan polemik kerja. Hal ini dapat dijadikan acuan untuk dapat memberikan penilaian secara subjektif gun menghindari kesenjangan terhadap peran karyawan yang seharusnya dapat menjalankan tugas sesuai dengan deskirpsi serta kondisi kerja yang ada, namun harus ditambah dengan perintah tugas yang lainnya yang belum tentu karyawan menguasai bidang tersebut.

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk0. penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan sampel Subjek yang lebih banyak sebagai sebuah studi komparasi pada karyawan dengan beban berlebih. Hal ini akan menjadikan penelitian menjadi lebih kaya dan lebih tergali untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih sempurna.