

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat beban kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin mayoritas berada dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 52 orang (77,61%), diikuti oleh kategori rendah sebanyak 14 orang (20,90%), dan kategori tinggi hanya 1 orang (1,49%). Dimensi beban kerja yang paling dominan adalah beban waktu (43%), menunjukkan bahwa tekanan terhadap penyelesaian tugas dalam waktu terbatas menjadi faktor utama yang dirasakan pegawai.
2. Tingkat kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada kategori sedang sebanyak 8 orang (11,9%), diikuti oleh kategori tinggi sebanyak 59 orang (88,1%), dan tidak ada yang berada pada kategori rendah. Aspek pengawasan atasan memberikan kontribusi paling besar terhadap pembentukan kepuasan kerja, yaitu sebesar 32%.
3. Tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin mayoritas berada pada kategori sedang sebanyak 1 orang (1,5%) dan kategori tinggi sebanyak 66 orang (98,5%), tanpa ada yang

tergolong rendah. Aspek dominan dalam membentuk motivasi kerja adalah kebutuhan akan pencapaian (42%), diikuti oleh kebutuhan afiliasi (32%), dan kebutuhan kekuasaan (26%).

4. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,510. Nilai R Square sebesar 0,536 menunjukkan bahwa sebesar 53,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (Ha1) diterima.
5. Berdasarkan hasil analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA), diperoleh bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel interaksi antara beban kerja dan motivasi kerja (XZ) sebesar 0,167 dengan nilai signifikansi sebesar 0,764 ($> 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja dalam memoderasi hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin. Dengan demikian, hipotesis (Ho2) diterima dan hipotesis alternatif (Ha2) ditolak. Artinya, dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja tidak mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, dan dengan itu tidak berperan sebagai variabel moderator yang signifikan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin diharapkan dapat merancang dan menerapkan strategi yang terstruktur untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, antara lain melalui penyediaan peluang berprestasi, penguatan interaksi sosial yang harmonis di lingkungan kerja, serta pemberian tantangan kerja yang selaras dengan potensi dan kompetensi individu. Meskipun dalam penelitian ini motivasi tidak terbukti berperan sebagai variabel moderator, namun motivasi tetap memiliki kontribusi penting dalam menumbuhkan keterikatan, antusiasme, dan semangat kerja pegawai secara keseluruhan.
2. Bagi pihak manajemen Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin, disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja secara berkala guna memastikan bahwa beban kerja yang diterima oleh pegawai seimbang dan sesuai dengan kapasitasnya. Upaya ini dapat dilakukan dengan menyusun sistem pembagian tugas yang adil, memperhatikan beban waktu dan beban mental, serta memberikan dukungan teknis atau administratif agar beban kerja tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan dan tetap berdampak positif terhadap kepuasan kerja.
3. Bagi instansi pemerintah lainnya, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya

dalam pengendalian beban kerja dan pengembangan motivasi sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Strategi pengembangan pegawai berbasis psikologis dan struktural perlu diintegrasikan dalam kebijakan SDM.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variabel lain sebagai moderator maupun mediator, seperti stress kerja, iklim organisasi, dukungan sosial, atau *work-life balance*, yang mungkin memiliki peran lebih signifikan dalam memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian juga dapat diperluas pada organisasi sektor swasta atau lembaga pemerintahan lainnya untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan mendalam. Selain itu peneliti selanjutnya juga diharapkan menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed method*) guna menggali lebih dalam aspek persepsi pegawai secara kualitatif terhadap beban kerja dan kepuasan kerja, serta untuk memahami dinamika psikologis dan struktural yang tidak terjangkau oleh pendekatan kuantitatif semata. Hal ini dapat memperkaya temuan dan memberikan landasan praktis bagi kebijakan organisasi yang lebih berkelanjutan dan humanistik.