

Kebijakan Organisasi meskipun memberikan pengaruh positif, memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan budaya organisasi dan hubungan antar pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak, yang mencakup analisis data kuantitatif dan kualitatif, serta pembahasan yang telah dipaparkan pada Bab 4, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang. Hal ini berdasarkan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa kondisi fasilitas fisik yang buruk, seperti ruang kerja yang sempit, pencahayaan yang kurang memadai, dan suhu ruangan yang tidak sesuai, dapat menurunkan kenyamanan kerja dan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas fisik yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai.
2. Hubungan Antar Pegawai memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang baik dan kerjasama yang solid antar pegawai dapat meningkatkan motivasi, memperkuat kerja tim, dan meningkatkan kinerja. Hal ini terlihat dari responden yang melaporkan

hubungan yang harmonis dan komunikasi yang lancar antar rekan kerja. Dengan demikian, hubungan antar pegawai yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang.

3. Kebijakan Organisasi memberikan pengaruh positif, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan variabel lainnya. Kebijakan yang mendukung pengembangan karier dan penghargaan bagi pegawai dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Namun, ada beberapa aspek kebijakan, seperti promosi jabatan yang tidak jelas, yang perlu diperbaiki untuk memperkuat pengaruh positif kebijakan terhadap kinerja pegawai.
4. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terbesar dan paling signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya yang mendukung disiplin kerja, kreativitas, dan inovasi memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Responden merasa bahwa budaya organisasi yang diterapkan di kantor mereka memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja kerja mereka.
5. Berdasarkan hasil analisis, Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi dan Beta yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dan besar. Di sisi lain, Fasilitas Fisik meskipun penting, memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang buruk dapat menghambat kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan pada sub-bab sebelumnya, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak, khususnya dalam konteks perbaikan lingkungan kerja :

1. Peningkatan Kualitas Fasilitas Fisik di Lingkungan Kerja

Fasilitas fisik yang memadai dan nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan perbaikan pada ruang kerja, pencahayaan, keamanan, dan pengaturan suhu ruangan yang lebih sesuai. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain :

- a. Meningkatkan sirkulasi udara dan pengaturan suhu ruangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.
- b. Meningkatkan pencahayaan di ruang kerja agar pegawai tidak merasa lelah atau stres akibat pencahayaan yang kurang memadai.
- c. Menyediakan ruang kerja yang lebih luas dan nyaman bagi pegawai untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas mereka.
- d. Memastikan kebersihan ruang kerja terjaga dengan baik dan memperhatikan keamanan kantor untuk meningkatkan rasa aman pegawai saat bekerja.

2. Meningkatkan Hubungan Antar Pegawai

Hubungan antar pegawai yang harmonis dan komunikasi yang baik sangat berperan dalam meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Untuk itu, disarankan untuk:

- a. Menyelenggarakan kegiatan team building secara rutin untuk mempererat hubungan antar pegawai dan meningkatkan kerjasama tim.
- b. Mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan antara atasan dan bawahan, serta antar sesama pegawai, untuk mencegah konflik yang dapat mengganggu kinerja.
- c. Menyediakan pelatihan komunikasi dan pengembangan keterampilan interpersonal bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam berinteraksi di tempat kerja.

3. Peningkatan Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi yang mendukung pengembangan karier dan penghargaan yang jelas sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa langkah yang dapat diambil adalah :

- a. Menyusun kebijakan penghargaan yang lebih adil dan terukur, yang memberikan motivasi bagi pegawai untuk berprestasi.
- b. Memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara rutin untuk membantu pegawai mengembangkan keterampilan mereka dan meningkatkan kualitas kinerja.

4. Penguatan Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan untuk :

- a. Mengembangkan budaya kerja yang lebih fleksibel, yang dapat mendorong kreativitas dan inovasi tanpa mengabaikan disiplin dan standar operasional yang ada.
 - b. Menanamkan nilai-nilai kerja tim dan kolaborasi dalam budaya organisasi untuk memperkuat hubungan antar pegawai dan meningkatkan produktivitas tim.
 - c. Menyediakan ruang untuk berbagi ide dan masukan dari pegawai, serta mendengarkan aspirasi mereka untuk memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.
5. Peningkatan Pengelolaan Lingkungan Kerja secara Keseluruhan

Secara keseluruhan, manajemen Kantor Pekon Sukapadang perlu lebih memperhatikan aspek pengelolaan lingkungan kerja yang mencakup fasilitas fisik, hubungan sosial antar pegawai, kebijakan organisasi, serta budaya organisasi. Dengan memperbaiki dan mengoptimalkan keempat faktor ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih mendukung produktivitas dan kinerja pegawai. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain :

- a. Melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi fasilitas fisik, hubungan antar pegawai, kebijakan organisasi, dan budaya organisasi untuk memastikan bahwa faktor-faktor ini tetap kondusif bagi kinerja pegawai.

- b. Menyusun program perbaikan yang terintegrasi dengan tujuan untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada, baik di aspek fisik maupun sosial.