

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka simpulannya adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap budaya kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Jakarta..
- b. Beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap budaya kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Jakarta.
- c. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Jakarta.
- d. Beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Jakarta.
- e. Budaya kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Jakarta.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan simpulan 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 budaya kerja sebagai variabel endogen, beban kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi budaya kerja dengan dibandingkan lingkungan kerja. Pada model struktural kedua yang menempatkan kinerja sebagai variabel endogen diketahui bahwa beban kerja juga menjadi faktor dominan, kemudian lingkungan kerja dan terakhir adalah budaya kerja. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas peningkatan budaya kerja dan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan beban kerja, selain lingkungan kerja dan budaya kerja pegawai.
- b. Meningkatkan lingkungan kerja dengan cara :

Lingkungan kerja yang meliputi pengaturan peralatan/fasilitas kerja, penerangan/pencahayaan, temperatur/suhu udara, kebisingan dan tata letak ruang kerja apabila membuat pegawai merasa tidak nyaman merupakan salah satu faktor yang menimbulkan kelelahan kerja. Untuk fasilitas kerja diusahakan sebaik mungkin karena fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai yang dapat menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sirkulasi udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai. Selain itu, dalam melaksanakan tugas, pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Penerangan dalam bekerja tidak hanya bersumber pada penerangan listrik, tetapi penerangan sinar matahari juga sangat diperlukan. Ketenangan dalam bekerja harus diciptakan karena dengan ketenangan dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja. Pewarnaan juga perlu mendapat perhatian karena berhubungan dengan kejiwaan seorang pegawai. Warna juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan.

c. Mengoptimalkan beban kerja dengan cara :

Beban kerja terbukti mampu mempengaruhi kinerja. 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. Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Jakarta 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 diperlukan agar beban kerja lebih terstandar sehingga jumlah pegawai di seluruh unit 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 pemerayaan pekerjaan juga dapat membantu mengurangi besarnya jumlah penggunaan waktu yang tidak produktif oleh pegawai.

d. Meningkatkan budaya kerja dengan cara :

Budaya kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Jakarta harus senantiasa bersikap *adaptif* dan *inovatif* sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi, yang

diasosiasikan dengan komitmen tinggi dalam periode waktu yang panjang. Para pegawai beradaptasi dengan budaya kerja melalui sosialisasi; yaitu suatu proses yang membantu para pegawai memahami cara-cara organisasi menjalankan pekerjaan. Budaya kerja Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Jakarta perlu dilestarikan dan disosialisasikan dengan menanamkan budaya kerja yang baik kepada pegawai baru, dan melestarikan budaya kerja kepada pegawai yang lama agar budaya organisasi itu abadi dalam diri pegawai.

V.3 Saran

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

- a. Perlu adanya kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja, yaitu diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang baik, kebijakan mengenai beban kerja dan peningkatan budaya kerja yang baik.
 - 1) menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja meliputi pengaturan peralatan/fasilitas kerja, penerangan/pencahayaan, temperatur/suhu udara, kebisingan dan tata letak ruang kerja.
 - 2) peningkatan beban kerja. Setiap pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Jakarta 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 kinerja akan meningkat.
 - 3) meningkatkan budaya kerja pegawai.
 - a) meningkatkan budaya kerja yang sifatnya afektif adalah dengan memberdayakan pegawai, membangun komunikasi

interpersonal yang baik, dan menjamin adanya keadilan dalam organisasi.

- b) menciptakan *sense of belonging* pada diri pegawai.
- c) menciptakan komunikasi yang baik dan perhatian serta hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

c. Bagi Penelitian selanjutnya :

Penelitian mengenai analisis faktor- faktor yang mempengaruhi budaya kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut pada agenda penelitian mendatang. Hal-hal yang mungkin dapat dikembangkan adalah :

- 1). Untuk agenda penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda, baik dari sisi subyek maupun obyek lokasi penelitian seperti pada perusahaan swasta, dan BUMN, sehingga hasilnya dapat diperbandingkan dan diharapkan dapat lebih lebih sempurna.
- 2). Pada penelitian mendatang sebaiknya mempertimbangkan penambahan variabel - variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel budaya kerja dan implikasinya terhadap kinerja, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lebih baik dan komprehensif.