

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian data yang telah diolah, dapat disampaikan kesimpulan dari penelitian di atas antara lain:

1. Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang dilakukan dari data rekapitulasi hasil penyebaran kuesioner variabel lingkungan kerja dengan acuan dimensi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja, maka hasil jawaban responden pada 14 pernyataan memiliki kondisi yang baik. Artinya lingkungan kerja harus lebih dipertahankan sebaik-baiknya.
2. Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang dilakukan dari data rekapitulasi hasil penyebaran kuesioner variabel kinerja pegawai dengan acuan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan biaya dan kemandirian maka hasil jawaban responden pada 15 pernyataan memiliki kondisi yang sangat baik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ positif dan signifikansi, dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Kemudian koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan pengaruh lingkungan kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut data yang telah dikumpulkan dan diolah sebelumnya, peneliti menyampaikan rekomendasi saran kepada Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang

dapat digunakan untuk menyikapi permasalahan kinerja pegawai dan lingkungan kerja.

- 1) Lingkungan kerja pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI) berada dalam skala baik artinya lingkungan kerja dalam keadaan yang baik untuk pegawai. Namun, disarankan sebaiknya perlu ditingkatkan kembali kualitas fasilitas yang digunakan oleh pegawai untuk bekerja dan lebih diperhatikan juga ergonomi perkantoran untuk menghindari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Selain itu, meningkatkan komunikasi antar pegawai merupakan langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Salah satu cara efektif adalah dengan menerapkan platform komunikasi kolaboratif yang memungkinkan pertukaran informasi secara *real time* dan memudahkan koordinasi tugas. Penting juga untuk mengadakan pertemuan rutin, baik secara formal maupun informal, untuk memastikan semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan target perusahaan. Sistem umpan balik rekan kerja dapat diperkenalkan untuk mempromosikan dialog terbuka dan konstruktif, serta kotak saran digital yang memungkinkan pegawai menyampaikan ide dan saran mereka secara anonim. Pentingnya komunikasi antar pegawai tidak hanya terbatas pada peningkatan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional setiap individu. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan dapat membangun fondasi yang kuat untuk komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang baik.
- 2) Kinerja pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia berada dalam skala sangat baik yang artinya pegawai telah menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Namun, disarankan sebaiknya perlu adanya penerapan sistem reward and punishment yang adil dan transparan dapat meningkatkan disiplin pegawai, seperti pemberian bonus untuk kehadiran tepat waktu atau sanksi bagi yang terlambat. Selain itu, perlu adanya

pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan akan membantu mereka memahami pentingnya disiplin waktu dan kontribusinya terhadap kinerja. membangun budaya kerja yang menghargai ketepatan waktu dan kedisiplinan sebagai bagian dari nilai instansi. Dengan menerapkan saran tersebut instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

- 3) Saran untuk peneliti yang akan melakukan penelitian dengan kajian yang sama adalah untuk mengembangkan indikator lainnya, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama pegawai, dan indikator lainnya, agar hasil penelitian menjadi lebih mendalam dan komprehensif.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahyari, A. 2015. *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*. Yogyakarta.
- Amrudin, dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P.M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke:18*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Rajawali Press.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Cv. Aa Rizky.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Timothy A.J, (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Rafieka Aditama.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Sixth Edition). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sinambela, L.P. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik Dan Praktik* (Ed. 1). Depok: Rajawali Press.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen SDM Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S.P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif*. Bandung : ALFABETA.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dilengkapi Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, Outsourcing*. Yogyakarta: CAPS.
- Widyaningrum, & Enny, M. (2019). *Manajemen SDM*. Penerbit UBHARA Manajemen Press. Surabaya.

Jurnal dan Skripsi

- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*. Jurnal Ilmiah Nasional, 3 (1).

- Fauzan, M.L. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Bumitangerang Mesindotama (BT Cocoa)*. Jakarta.
- Rahayu, T.O. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun*. Madiun.
- Ramadhan, W. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Produksi Bagian Sewing PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi*. Bogor.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. *Procedia Economics and Finance* 23.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 22 tahun 2007 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum.

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 14 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota.

Dokumen lainnya

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Komisi Pemilihan Umum (KPU) tahun 2023.