

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

1. Dari klasifikasi lingkungan kerja di BSDMO BP2MI ke dalam tiga tingkatan, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, didapati bahwa 9% dari keseluruhan pegawai tergolong dalam kategori rendah, 81% tergolong dalam kategori sedang, dan 10% tergolong dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, berdasarkan pengelompokan tersebut, lingkungan kerja di BSDMO BP2MI dapat dikategorikan sebagai sedang.

Sama halnya, dari pembagian kategori kinerja pegawai di BSDMO BP2MI menjadi tiga tingkatan, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, hasil interpretasi skornya menunjukkan bahwa 2% dari total pegawai tergolong dalam kategori rendah, sementara 86% tergolong dalam kategori sedang, dan 9% tergolong dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di BSDMO BP2MI berada di golongan **sedang**.

2. Melalui analisis statistik inferensial yang meliputi regresi sederhana, kita dapat menentukan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BSDMO BP2MI. Hasilnya umumnya dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Dalam hal ini, hasil perolehan persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = 21,24 + 0,456X$$

Konstanta yang bernilai 21,24 mengindikasikan bahwa ketika lingkungan kerja di BSDMO BP2MI mencapai 21,24, maka kinerja pegawai juga akan mencapai 21,24. Di sisi lain, koefisien regresi (X) sebesar 0,456 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,456. Lebih lanjut, koefisien yang positif menandakan adanya hubungan positif antara kinerja pegawai dan lingkungan kerja, artinya semakin tinggi nilai variabel lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai di BSDMO BP2MI.

Disimpulkan bahwa adanya pengaruh atau hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang dimana harus diperhatikan juga demi meningkatnya kinerja pegawai di lingkungan BSDMO BP2MI.

3. Berdasarkan hasil uji t statistik yang dilakukan oleh penulis, ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 4,109. Untuk menilai signifikansi dari nilai t_{hitung} ini, perlu dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang relevan. Jika nilai t_{hitung} sama atau melebihi nilai t_{tabel} yang sesuai, maka hasilnya dianggap signifikan. Sebaliknya, jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , maka hasilnya dianggap tidak signifikan.

Dalam konteks kasus ini, berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh penulis, nilai t_{hitung} adalah 4,109, sedangkan nilai t_{tabel} yang relevan adalah 0,301. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari atau sama dengan nilai t_{tabel} , maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki pengaruh signifikan, yang berarti variabel lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks keabsahan.

4. Jika melihat dari rekapitulasi jawaban responden, dalam dimensi lingkungan kerja pernyataan yang dominan adalah pernyataan kebisingan (186). Maka dengan hal itu agar lebih di perhatikan lagi untuk selalu menyesuaikan tingkat kebisingan yang ada di ruangan. Yang menjadi pernyataan terendah dalam dimensi lingkungan kerja adalah cat warna tembok (160) yang dimana warna cat tembok kurang membuat pegawai senang dan kurang baik bagi rata-rata responden.
5. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden, dalam dimensi kinerja pegawai di BSDMO BP2MI yang paling dominan adalah pernyataan taat asas (191) yang dimana pegawai selalu melakukan pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan dan selalu transparansi. Waktu dan target (173 dan 175) merupakan pernyataan terendah didalam dimensi kinerja pegawai, karena dari rata-rata responden menjawab masih ada yang belum mencapai target organisasi dalam menjalani tugas.

B. Saran

1. Untuk sebuah organisasi, peran pimpinan dan struktur organisasi sangatlah vital untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Meskipun kinerja pegawai di BSDMO BP2MI sudah cukup baik, namun ada beberapa hal yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

Adapun beberapa penyebab adalah hubungan antar sesama pegawai, kondisi lingkungan fisik seperti temperatur udara dan kebisingan dalam ruangan, serta sanitasi lingkungan. Selain itu, penting juga untuk memastikan tersedianya prasarana yang mendukung serta memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang telah mencapai atau bahkan melebihi target kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dapat memberikan kepuasan kerja serta keadilan bagi pegawai untuk lebih memaksimalkan kinerja mereka.

Selain itu, penting juga bagi organisasi untuk lebih ketat dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar. Tujuan dari penerapan sanksi ini adalah untuk memberikan efek jera sehingga pelanggaran tersebut tidak menjadi suatu kebiasaan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung bagi peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. Bagi pegawai di BSDMO BP2MI, lingkungan kerja yang ada dinilai sudah cukup baik, namun terdapat potensi untuk meningkatkan kualitasnya lebih lanjut. Ada empat indikator utama yang perlu diperhatikan, yaitu kebisingan atau tingkat kebisingan, suhu atau kondisi udara, warna cat dinding, dan pencahayaan.

Peningkatan pada keempat indikator tersebut dapat membawa dampak positif bagi kualitas lingkungan kerja. Seiring dengan itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi pendorong dan penyemangat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain itu, penting bagi pegawai untuk aktif menjaga kondusifitas lingkungan kerja dengan menyediakan peralatan atau alat dukung yang diperlukan untuk menjamin tingkat keamanan, kenyamanan, dan ketenangan di tempat kerja. Dengan demikian, upaya bersama untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dapat membawa manfaat bagi semua pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

3. Untuk penelitian berikutnya, diharapkan peneliti dapat memperluas cakupan penelitian ini dengan mempertimbangkan penggunaan variabel atau indikator yang berbeda, sehingga informasi yang diperoleh lebih komprehensif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Afandi.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Coulter, Robbins. (2017). *Manajemen*. Jilid 2 Edisi 13. Erlangga
- Ganyang, Machmed Tun. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, Jay and Render .B. (2015). *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. edisi 11. Salemba Empat, Jakarta.
- Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Universitas Muhammadiyah Pelmbang.
- Jaya, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (teori,penerapan, riset nyata)*. Edisi 2. Yogyakarta: Quadrant
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lestary & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia
- Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. Kelola: *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Rahmawanti & Others. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Samsumi. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L. (2021). *Metodologi penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sunarsi & Others. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *metode penelitian dan pengembangan*. Bandung: CV.Alfabeta
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)
- Dokumen-dokumen lainnya:
- Laporan kinerja Skretariat Utama-BP2MI pada Tahun 2022
- Laporan kinerja Skretariat Utama-BP2MI pada Tahun 2023