

BAB V

KESIMPULAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sruweng.
2. Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sruweng. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila fasilitas kerja semakin baik, maka kinerja pegawai Puskesmas Sruweng akan semakin baik.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sruweng. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila fasilitas kerja semakin baik, maka kinerja pegawai Puskesmas Sruweng akan semakin baik.
4. Secara simultan Lingkungan kerja non fisik, Fasilitas kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan disatu perusahaan saja. Untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik

mengenai kinerja pegawai, disarankan kepada peneliti mendatang untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar.

2. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan variabel lingkungan kerja non fisik, fasilitas kerja dan disiplin kerja. Untuk penelitian mendatang diharapkan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti: kompensasi, budaya organisasi, stress kerja, komunikasi organisasi, motivasi kerja dan sebagainya.

5.3 Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik, fasilitas kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Sruweng. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak atau implikasi kepada pihak-pihak tertentu, adapun implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Untuk Puskesmas Sruweng diharapkan dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja non fisik yang akan berdampak pada kinerja pegawai perlu adanya peningkatan lagi khususnya untuk indikator hubungan harmonis. Upaya yang bisa dilakukan oleh manajemen Puskesmas Sruweng, langkah pertama untuk membentuk hubungan itu sukses. Harapan itu akan menstabilkan hubungan bawahan dan atasan yang harmonis akan membuat para karyawan bekerja lebih

produktif. Atasan dan bawahan dapat bekerjasama menghasilkan sesuatu yang baik.

2. Untuk Puskesmas Sruweng melakukan pemenuhan fasilitas kerja kepada para pegawai karena sangat membantu dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja pegawai akan lebih baik ketika pihak instansi memperhatikan yang dibutuhkan pegawai dalam memberikan pelayanan. Semakin baik dan lengkap fasilitas yang diberikan maka akan lebih berpengaruh baik kepada kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai.
3. Puskesmas Sruweng lebih banyak memberikan pembinaan dan perhatian serta dapat memotivasi pegawai untuk memahami tanggung jawabnya terkait dengan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja. Selain pimpinan, pegawai juga harus memiliki kesadaran disiplin. Ketika seorang pegawai memenuhi tugasnya dan melakukan apa yang harus dilakukan sesuai dengan tata tertib yang berlaku di instansi, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin besar rasa disiplin, rasa tugas dan tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap peraturan, diharapkan dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

5.3.2 Implikasi Teoritis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai
Faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik,

membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis para pegawai. Hal ini sejalan dengan teori menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang terutama terkait dengan interpersonal, seperti interaksi antara pemimpin atau antara sesama rekan kerja. Tergantung kemampuan perusahaan dalam menyampaikan rasa aman dan tentram kepada setiap pegawai. Berarti semakin baik hubungan antar atasan dan bawahan, hubungan antar sesama rekan kerja serta suasana kerja pada sebuah organisasi, maka semakin baik juga kinerja pegawai.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja pegawai dapat didukung dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan membangkitkan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di ruang kerja maupun di lapangan dengan baik. Hal ini sejalan dengan teori Munawirsyah (2017) fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk membantu keberlangsungannya pekerjaan pegawai supaya lebih mudah dan meningkatkan kinerjanya. Tanpa fasilitas kerja yang lengkap maka akan mempersulit kinerja pegawai karena semua kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi harus mempunyai fasilitas yang baik dan lengkap. Berarti semakin baik fasilitas yang diberikan kepada

pegawai, maka semakin baik juga kinerja pegawai

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan menegakkan sebagian besar peraturan dan ketentuan yang berlaku bagi sebagian besar pegawai. Maka dengan kedisiplinan yang tinggi akan memunculkan tingkat kinerja yang lebih baik pada pegawai dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori Siagian (2015), disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama secara kooperatif dengan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dalam sebuah organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat.

