

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan. Lingkungan Kerja Non Fisik dalam Sekretaris Kota (SEKKO) dapat dikatakan sudah tepat dan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya, jika lingkungan kerja non fisik menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
2. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan. Beban Kerja dalam Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan dapat dikatakan sudah tepat dan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, Jika beban kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat, dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja pegawai juga menurun.
3. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan. Artinya, jika Budaya Organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika Budaya Organisasi melemah atau menurun maka Kinerja Pegawai akan menurun. Budaya Organisasi penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena merupakan kebiasaan yang terjadi didalam organisasi yang mencerminkan norma perilaku yang diterapkan oleh para pegawai.
4. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan. Kepuasan Kerja dalam

Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan dapat dikatakan sudah tepat dan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, jika Kepuasan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika Kepuasan Kerja menurun maka Kinerja Pegawai juga akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran dapat diberikan kepada Sekretaris Kota (SEKKO) Kota Jakarta Selatan, saran-saran ini meliputi :

- a. Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik hasil average total yang terbesar diperoleh pada indikator kerja sama antar kelompok, hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil average total terkecil terdapat pada indikator tanggung jawab kerja, disarankan bagi organisasi untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami dengan jelas tanggung jawab mereka dalam organisasi. Komunikasikan harapan secara terperinci dan pastikan tidak ada kebingungan tentang apa yang diharapkan dari masing-masing individu.
- b. Pada variabel Beban Kerja hasil average total yang terbesar diperoleh pada indikator faktor eksternal tubuh, hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil average total terkecil terdapat pada indikator jumlah pekerjaan, disarankan bagi organisasi untuk meninjau kembali struktur organisasi untuk memastikan bahwa tanggung jawab dan tugas didistribusikan dengan baik.
- c. Pada variabel Budaya Organisasi hasil average total yang terbesar diperoleh pada indikator detail terhadap masalah dan orientasi manusia, hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil average total terkecil terdapat pada indikator orientasi pada hasil, disarankan bagi organisasi untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran organisasi sudah jelas dan terukur. Setiap pegawai memahami bagaimana mereka berkontribusi terhadap pencapaian

tujuan organisasi.

- d. Pada variabel Beban Kerja hasil average total yang terbesar diperoleh pada indikator pengawas, hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil average total terkecil terdapat pada indikator upah, disarankan bagi organisasi untuk lakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan upah saat ini, termasuk tingkat upah minimum, skema insentif, dan struktur kenaikan gaji. Pastikan bahwa kebijakan tersebut adil dan kompetitif dalam konteks industri dan pasar kerja.

