

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kota kupang.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kota kupang.

5.2 IMPLIKASI TEORITIS

Impilkasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang dapat menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kota kupang, sehingga penelitian ini bisa berguna dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian kedepan. Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian berdasarkan kerangka dasar penelitian ini.

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu, E., & Ajimat, M.(2018), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Sekretariat

Deputi Bidang Pembangunan” hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang didapatkan sejalan dengan teori. Menurut (Hasibuan, 2018:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku. (Mangkunegara, 2017:129) menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi. “Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis” (Andayani, 2020). Orang yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung berkinerja baik dalam pekerjaannya dan berhasil dalam usahanya. Dalam menjaga kedisiplinan maka sanksi khusus diperlukan untuk menegakkan disiplin karyawan perusahaan atas ketidakpatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan untuk karyawan. Pelanggar aturan perusahaan dibutuhkan hukuman secara khusus. Hukuman dapat berupa peringatan bahwa pegawai melanggar peraturan dan melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, atau memperbaiki pelanggaran tersebut di tempat kerja. Dengan adanya hal tersebut dapat membuat pegawai secara efektif mematuhi yang terkait (Zaenal Arifin & Sasana, 2022).

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Mulia Rizki, 2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja ialah tempat para pegawai bekerja. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak baik dan buruk dalam memperoleh prestasi kerja pegawai. Didalam sebuah organisasi manajemen perlu memperhatikan lingkungan kerjanya yaitu dimana lingkungan kerja membuat pegawai terfokus untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut pendapat (Hartono & Parameswari, 2021) dari sudut pandang rencana kerja, lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk menetapkan kesesuaian dan kegunaan asosiasi, serta memastikan bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja. Untuk menciptakan lingkungan yang menyenangkan dapat dilakukan dengan mendesain dan mengatur tata letak ruang kerja hal tersebut dapat membuat peningkatan pada kinerja pegawai. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat menghasilkan dampak positif maupun negatif bagi perusahaan/organisasi. Hasil dari penelitian relevan yang dilakukan oleh (Asfar & Anggraeni, 2020), (Manalu, 2020) dan (Fitri Agustina Peronika Pangaribuan, 2024), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hartono & Rahadi, (2021) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sinambela, et al., (2021).

5.3 IMPLIKASI TERAPAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Bagi kantor dinas kesehatan kota Kupang

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka terdapat beberapa implikasi terapan yang dapat dilakukan oleh Kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang, antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian yaitu hasil analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari pada variabel kinerja pegawai dari indikator pertama tentang Saya berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan Penyelesaian tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan selama ini sudah tepat waktu Saya mampu mengelola stress dan tekanan ketika menghadapi perubahan Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan Saya selalu berusaha memberi yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya kerjakan, Indeksnya yaitu sebesar 82,57, berada pada kategori tinggi. Oleh sebab itu disarankan agar pimpinan di kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang terus mempertahankan kinerja pegawai khususnya dalam aspek kehadiran (absensi), kualitas hasil kerja,

ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan."

2. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari pada variabel disiplin kerja dari indikator pertama tentang Saya selalu hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan. Saya menggunakan waktu dalam bekerja secara efektif. Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku dalam pemerintah. Saya selalu melaksanakan tugas sesuai peraturan pemerintah. Saya memakai seragam sesuai dengan aturan pemerintah, indeksnya yaitu 82,26 berada pada kategori tinggi. Oleh sebab itu disarankan agar pimpinan di kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang terus ditingkatkan dan mempertahankan disiplin kerja pegawai dari segi Mempertahankan budaya disiplin yang sudah terbentuk dengan memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai, Melakukan pengawasan berkala guna memastikan kedisiplinan waktu, pelaksanaan tugas, dan penggunaan atribut kerja, Meningkatkan sosialisasi peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja agar seluruh pegawai tetap memahami dan mematuhi aturan yang berlaku, Menumbuhkan keteladanan dari pimpinan, karena perilaku disiplin yang ditunjukkan oleh atasan dapat menjadi contoh positif bagi seluruh pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari pada variabel lingkungan

kerja dari indikator pertama tentang Penerangan di tempat kerja saya cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya. Sirkulasi udara yang baik ditempat kerja membuat saya lebih fokus pada pekerjaan. Keamanan lingkungan ditempat kerja cukup baik sehingga membuat saya bekerja dengan tenang. Saya sulit berkonsentrasi karna suara bising ditempat kerja. Terjalin hubungan yang baik antara saya dengan atasan dan pegawai lain, indeksnya yaitu 79,04 berada pada kategori tinggi. Oleh sebab itu disarankan agar pimpinan di kantor Dinas Kesehatan Kota Kupang terus memperhatikan dan mempertahankan Mempertahankan kondisi pencahayaan dan sirkulasi udara yang telah mendukung produktivitas pegawai, serta secara berkala melakukan pengecekan fasilitas agar tetap layak digunakan, Meningkatkan sistem keamanan kantor maupun kenyamanan psikologis pegawai, agar rasa aman dalam bekerja tetap terjaga, Melakukan survei lingkungan kerja secara berkala, untuk menampung masukan dari pegawai mengenai aspek lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan atau dibenahi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.