

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mengakibatkan peningkatan motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Subulussalam.
2. Terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dan stabil akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Subulussalam.
3. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Subulussalam.
4. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Subulussalam.
5. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mengakibatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Subulussalam

B. Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja, dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Subulussalam . Berdasarkan hal tersebut maka implikasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya.

1. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Peningkatan Lingkungan Kerja

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, maka upaya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:
“(1) penerangan/cahaya di tempat kerja, (2) Temperatur/suhu udara di tempat

kerja, (3) Sirkulasi udara di tempat kerja, (4) Kebisingan di tempat kerja, (5) Bau tidak sedap di tempat kerja, (6) Tata warna di tempat kerja, (7) Dekorasi di tempat kerja, (8) Musik di tempat kerja, dan (9) Keamanan di tempat kerja.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Peningkatan Iklim Organisasi

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, maka upaya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan meningkatkan iklim organisasi. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya meningkatkan iklim organisasi.

Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumberdaya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian.

Faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi pada dasarnya terdiri dari dua kelompok, yakni kategori variabel organisasi dan variabel non organisasi. Kategori variabel organisasi meliputi pimpinan manajemen, tindakan individu karyawan, tindakan-tindakan kelompok kerja, dan tindakan-tindakan organisasi. Sedangkan kategori non organisasi meliputi faktor-faktor eksternal, khususnya keadaan ekonomi, seperti inflasi, dan teknologi.

Ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu: (a) Manajer/pimpinan. Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. (b) Tingkah laku karyawan. Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif. (c) Tingkah laku kelompok kerja. Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal

hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat. (d) Faktor eksternal organisasi Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.

Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

3. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Lingkungan

Kerja

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, maka upaya meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan para pimpinan perusahaan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Beberapa hal sederhana yang bisa Anda lakukan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang cukup produktif. Pertama, mulailah dengan membangun komunikasi yang baik antar anggota tim. Kedua, beri kebebasan pada karyawan Anda untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman mungkin bagi mereka. Ketiga, adanya support yang positif dari pihak manajemen. Keempat, miliki mimpi besar yang sama. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, tentunya akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif

sehingga setiap anggota team selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan peran mereka.

4. Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Iklim Organisasi

Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, maka upaya meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan iklim organisasi. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan iklim organisasi.

Suatu organisasi cenderung menciptakan kondisi yang dinamis serta menarik bagi karyawannya. Sementara organisasi lain memberikan nuansa yang lamban dan tidak produktif. Beberapa organisasi bisa terlihat sibuk dan efisien, dan yang lain tampak santai, atau sebagian lainnya cukup manusiawi, tetapi sebagian lainnya justru terlihat kaku dan dingin. Nuansa psikologis inilah yang merefleksikan iklim dalam organisasi.

Ada dua aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari manajemen. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya. Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang

menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

5. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Dengan diterimanya hipotesis keempat yakni motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, maka upaya meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan motivasi kerja. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Ada 5 faktor atau kunci motivasi kerja karyawan, yang meliputi: kepuasan, penghargaan, pengakuan, inspirasi dan kompensasi. (1) Motivasi karyawan dengan membangun kepuasan. Motivasi kerja berhubungan erat dengan tingkat kepuasan diri pekerja atau karyawan dan hal ini dapat tercipta dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebab, jika kita fokus pada menciptakan kepuasan karyawan, lalu fokus pada motivasi karyawan, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang baik, karena karyawan yang puas akan mengurus pelanggan dengan baik. (2) Motivasi karyawan melalui apresiasi. Memberikan apresiasi kepada karyawan sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan

prestasi karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Manajer yang cerdas dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan, atau komentar singkat di aula. Dan menunjukkan atau memberikan penghargaan, usahakan agar mengatakannya dengan lebih spesifik. Dengan menjadi spesifik, karyawan menyadari tindakan mereka benar-benar diawasi. Dan, motivasi tingkat tinggi karyawan akan didapatkan melalui hasil yang alami.

(3) Motivasi karyawan melalui pengakuan. Sebagian orang mampu melakukan apapun hanya untuk mendapatkan pengakuan, mereka juga dengan senang hati akan melakukan hal tersebut tanpa imbalan atau bayaran. Hal ini bisa menjadi senjata rahasia seorang manajer untuk memotivasi kerja karyawannya. Pengakuan merupakan 'hadiah emosional' untuk kerja mereka, seperti mengakui keunggulan karyawan di tempat kerja, memberikan penghargaan atas keberhasilannya mencapai target penjualan atau bahkan penghargaan untuk kehadiran dan kedisiplinannya. Hal ini dapat dikatakan sangat efektif dalam upaya memotivasi karyawan.

(4) Motivasi Karyawan Melalui Inspirasi. Inspirasi terlahir dari kepemimpinan. Motivasi kerja karyawan melalui inspirasi ini meliputi misi perusahaan, serta maksud dan tujuannya. Dengan memiliki misi yang jelas, orang yang bergabung dalam sebuah perusahaan / organisasi akan tahu kemana akan pergi, sehingga dengan misi tersebut akan membuat para karyawan menjadi bersemangat dan begairah dalam bekerja. Pastikan setiap orang dalam organisasi perusahaan dapat memahami dan mengkomunikasikan misi, dan ini dilakukan dalam proses pemenuhan misi perusahaan atau organisasi. Sehingga hubungan

antara misi-misi dan nilai-nilai individu serta tujuan dari karyawan tercipta dengan baik. (5) Motivasi Karyawan Melalui Kompensasi. Sebagian besar orang akan termotivasi oleh uang. Karena itu, motivasi karyawan melalui kompensasi, bisa dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus kinerja, komisi, bagi hasil, dan pembagian hadiah lain seperti, mobil, motor, liburan, atau barang-barang lainnya yang dapat digunakan sebagai hadiah. Apapun metode yang dipilih, harus memiliki sistem yang baik di tempat orang atau manager yang membangun motivasi kerja karyawan. Namun, tidak semua orang dapat termotivasi oleh faktor yang sama, atau harus ada kombinasi faktor.

C. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan mampu bekerja sama dan memberikan perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak kepada peningkatan kualitas pegawai.
2. Kepada Dinas Pendidikan Kota Subulussalam untuk memberikan pembinaan secara terusmenerus kepada pegawai melalui motivasi, membentuk iklim organisasi yang kondusif dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik.
3. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti, manajemen yang

berkualitas, kepemimpinan, sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan, dan, insentif (remunirasi) dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.



THE
Character Building
UNIVERSITY