

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil analisis data, pembahasan, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta berada dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh perolehan nilai rata-rata keseluruhan variabel lingkungan kerja sebesar 3,91, yang berada dalam kategori Baik. Temuan ini mencerminkan bahwa secara umum para pegawai merasa lingkungan kerja mereka telah mendukung pelaksanaan tugas, baik dari segi hubungan sosial, komunikasi, kerja sama, maupun dukungan atasan. Hal ini tercermin dari interaksi yang harmonis di antara rekan kerja, di mana komunikasi berjalan secara terbuka, suasana kerja terbangun dalam semangat saling mendukung, serta adanya rasa saling menghargai antar individu dalam tim. Struktur organisasi yang ada dinilai cukup jelas dan terarah, sehingga setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
2. Produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta juga tergolong sangat baik. Rata-rata skor keseluruhan variabel produktivitas kerja sebesar 4,06, yang mengindikasikan bahwa para pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Mereka mampu menjalankan tugas secara konsisten, berkualitas, dan bertanggung jawab, dengan semangat kerja yang baik serta kesadaran untuk terus meningkatkan kemampuan. Hasil ini mencerminkan bahwa pegawai tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian kinerja organisasi.
3. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga

hubungan antara kedua variabel dapat dikatakan signifikan secara statistik. Koefisien regresi sebesar 0,615 menunjukkan arah pengaruh yang positif, sementara nilai *R Square* sebesar 0,377 mengindikasikan bahwa sekitar 37,7% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Dengan kata lain, semakin kondusif lingkungan kerja yang dialami pegawai, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dicapai.

5.2. Saran

Hasil analisis dan temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta. Rekomendasi yang diberikan diharapkan dapat menjadi pertimbangan praktis bagi pihak lembaga dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal, serta bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan studi di bidang serupa. Dengan adanya rekomendasi ini, diharapkan upaya peningkatan kualitas kerja dapat lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan aktual di lapangan. Adapun rekomendasi tersebut sebagai berikut:

5.3.1. Bagi pihak Lembaga

1. Disarankan agar instansi terus mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Upaya ini dapat dilakukan dengan membangun budaya komunikasi yang terbuka, pelatihan soft skill seperti kerja tim dan empati, serta penguatan nilai-nilai kebersamaan dalam lingkungan kerja. Keharmonisan dalam hubungan sosial antarpegawai terbukti menjadi faktor penting yang mendukung kelancaran tugas dan kenyamanan bekerja.
2. Instansi melakukan evaluasi terhadap struktur organisasi secara berkala. Struktur organisasi yang jelas dan adaptif dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja. Untuk itu, diperlukan peninjauan berkala terhadap pembagian tugas, alur koordinasi, dan garis wewenang agar tetap relevan dengan kebutuhan instansi. Kejelasan struktur akan memudahkan pegawai dalam memahami peran masing-masing, menghindari tumpang tindih tugas, dan mempercepat proses kerja.

3. Menyempurnakan sistem kerja agar lebih efisien dan mendukung kelancaran tugas. Sistem kerja yang baik bukan hanya terstruktur, tetapi juga mudah dipahami dan dilaksanakan. Disarankan agar instansi melakukan perbaikan terhadap prosedur kerja yang masih dirasa membingungkan atau terlalu birokratis. Penyederhanaan proses kerja dan penyusunan SOP yang lebih praktis akan membantu pegawai dalam menjalankan tugas dengan lebih optimal.

5.3.2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar fokus tidak hanya pada pengaruh lingkungan kerja, tetapi juga memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Faktor seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi dapat dijadikan fokus kajian untuk memperoleh gambaran yang lebih utuh dan mendalam. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau gabungan kuantitatif-kualitatif agar dapat mengeksplorasi pengalaman subjektif pegawai secara lebih detail. Selain itu, cakupan lokasi penelitian dapat diperluas ke instansi lain agar hasilnya dapat dibandingkan dan memberikan kontribusi lebih luas terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.