

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik di Direktorat Akademik UPI, yang terdiri dari 10 indikator, yaitu: penerangan; suhu udara; sirkulasi udara; tata letak ruangan kerja; ukuran ruangan kerja; privasi ruangan kerja; kebersihan; kebisingan; penggunaan warna; dan peralatan kantor, berada dalam kategori baik. Dari 10 indikator tersebut, indikator penerangan memiliki tingkat persentase tertinggi, dan indikator penggunaan warna memiliki tingkat persentase terendah.
2. Kondisi lingkungan kerja sosial di Direktorat Akademik UPI, yang terdiri dari dua indikator, yaitu: hubungan antara atasan dengan bawahan; dan hubungan antara sesama rekan kerja, berada dalam kategori sangat baik. Dari dua indikator tersebut, indikator hubungan antara atasan dengan bawahan memiliki tingkat persentase tertinggi, dan indikator hubungan antara sesama rekan kerja memiliki tingkat persentase terendah.
3. Tingkat kinerja pegawai di Direktorat Akademik UPI, yang terdiri dari empat indikator, yaitu: kualitas kerja; kuantitas kerja; pelaksanaan tugas; dan tanggung jawab, berada dalam kategori sangat tinggi. Dari empat indikator tersebut, indikator tanggung jawab memiliki tingkat persentase tertinggi, sedangkan indikator kualitas kerja dan indikator kuantitas kerja memiliki tingkat persentase terendah dengan nilai yang sama.
4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Akademik UPI. Artinya variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan pengaruhnya berjalan satu arah, sehingga semakin baik lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan semakin tidak baik lingkungan kerja fisik, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

5. Lingkungan kerja sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Akademik UPI. Artinya variabel lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan pengaruhnya berjalan satu arah, sehingga semakin baik lingkungan kerja sosial, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan semakin tidak baik lingkungan kerja sosial, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
6. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Direktorat Akademik UPI. Artinya variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan pengaruhnya berjalan satu arah, sehingga semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan semakin tidak baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

## 1.2. Saran

Saran yang dikemukakan peneliti mengacu pada indikator pada masing-masing variabel yang diteliti, diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, indikator yang memiliki skor rata-rata terendah dari variabel lingkungan kerja fisik adalah indikator penggunaan warna. Maka, aspek penggunaan warna ini harus menjadi perhatian khusus bagi pimpinan. Pimpinan dapat berdiskusi dengan para pegawai, meminta pendapat tentang warna apa yang membuat mereka nyaman dalam bekerja, sehingga pimpinan dalam menata warna di tempat kerja tidak hanya berdasarkan perspektif pribadi, tetapi juga berdasarkan pertimbangan kebutuhan pegawai serta karakteristik pekerjaan mereka.
2. Pada variabel lingkungan kerja sosial, indikator hubungan antara sesama rekan kerja memiliki skor terendah. Karenanya penting bagi pimpinan untuk memantau bagaimana para pegawainya berhubungan dengan tim kerjanya. Pimpinan dapat merancang lingkungan kerja sosial sedemikian rupa untuk mendorong interaksi yang baik di tempat kerja, sehingga kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pertukaran gagasan dapat ditingkatkan. Selain itu, para pegawai mampu bekerja dengan baik dalam tim, serta bersedia membantu pekerjaan dari rekan kerjanya apabila dibutuhkan. Diantaranya yang dapat dilakukan oleh pimpinan adalah meningkatkan jumlah kegiatan kebersamaan seperti *gathering*, olahraga bersama, atau kegiatan sejenis yang sifatnya dapat meningkatkan hubungan yang kuat antara sesama rekan kerja, sehingga menghilangkan rasa malu atau canggung diantara mereka.
3. Pada variabel kinerja pegawai, dua indikator yang memiliki nilai terendah adalah kualitas kerja dan kuantitas kerja. Kualitas kerja dapat ditingkatkan dengan meng-*upgrade* kemampuan melalui pelatihan yang bersifat rutin bagi para pegawai, baik pelatihan yang berfungsi mengasah *skill* bekerjanya, maupun pelatihan yang menyentuh ranah psikologisnya, sehingga selain pegawai memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaannya, mereka juga mencintai pekerjaan yang dilakukan, dan akan sungguh-sungguh dalam memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.