

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Kondisi Kualitas Kehidupan Kerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga telah memberikan kondisi kualitas kehidupan kerja yang baik melalui pemberian kompensasi yang seimbang, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, peluang untuk berkembang, integrasi sosial, peraturan yang menjunjung tinggi hak, kebebasan, dan penghormatan kepada pegawai, serta memiliki relevansi sosial kepada pegawai. Namun demikian, masih terdapat indikator yang belum tercapai walaupun tergolong ke dalam kategori baik, seperti indikator kondisi pekerjaan yang aman dan sehat yang dapat dilihat melalui jam kerja, beban pekerjaan, kondisi kerja, dan tingkat kelelahan yang dialami pegawai.

Deskripsi Kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil (PNS) sudah sangat baik, yang dapat dilihat melalui indikator kinerja pegawai di antaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Namun demikian, indikator kuantitas, yang dilihat melalui penyelesaian pekerjaan sekurang-kurangnya satu tugas dalam satu hari kerja, memiliki nilai kecenderungan yang lebih rendah daripada indikator lainnya.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini disimpulkan dapat diterima, yaitu kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hasil uji koefisien determinasi menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) sebesar 67,8% yang juga dipengaruhi oleh faktor lainnya sebesar 32,2%, misalnya tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, kemampuan fisik, dan tingkat pendidikan/pengalaman kerja. Selanjutnya, berdasarkan nilai regresi dapat dinyatakan bahwa setiap penambahan poin pada variabel kualitas kehidupan kerja maka akan diikuti oleh perubahan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,823, yang berarti kinerja pegawai negeri sipil memiliki ketergantungan dengan arah perubahan positif dan linear terhadap kondisi kualitas kehidupan kerja.

5.2 Implikasi

Penelitian yang dilakukan memberikan gambaran mengenai kondisi kualitas kehidupan kerja, deskripsi kinerja pegawai negeri sipil (PNS), dan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS).

Kualitas Kehidupan Kerja sebagai rangkaian aktivitas organisasi memiliki tujuan yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dan permintaan sumber daya manusia. Dampak kualitas kehidupan kerja akan menciptakan kondisi yang dinilai dapat mempertahankan eksistensi pegawai sebagai sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga pegawai dapat merasa tetap menjadi bagian dari organisasi dan diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Apabila kondisi kualitas kehidupan kerja dalam organisasi baik, maka akan lebih memungkinkan bagi pegawai untuk berkontribusi secara lebih optimal. Kontribusi yang diberikan pegawai ditunjukkan melalui kualitasnya sebagai sumber daya manusia melalui kinerja yang dihasilkan dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan meningkatnya kinerja pegawai sebagai sumber daya penggerak utama organisasi, maka diharapkan akan meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan melaksanakan penelitian di Dinas Pendidikan Kota Bandung sebagai instansi pemerintahan yang melayani masyarakat pada bidang pendidikan, maka adalah suatu keniscayaan untuk meningkatkan kinerja lembaga dalam memberikan pelayanan berkualitas baik kepada masyarakat.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS), kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhinya. Pengaruh tersebut dapat dijadikan acuan bagi lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan menciptakan kondisi kualitas kehidupan kerja yang baik serta efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolok ukur dalam memecahkan permasalahan terkait kinerja pegawai, dengan memperbaiki dan meningkatkan kondisi kualitas kehidupan kerja sehingga para pegawai sehingga para pegawai memiliki motivasi, kepuasan, untuk mewujudkan produktivitas melalui kinerja yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan lembaga secara optimal.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Bandung, maka terdapat beberapa hal yang peneliti rekomendasikan di antaranya sebagai berikut.

5.3.1 Untuk Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan lembaga untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kondisi kualitas kehidupan kerja, sehingga dapat memberikan dorongan bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Beberapa catatan yang penulis rekomendasikan berdasarkan hasil penelitian di antaranya adalah lembaga perlu memperhatikan tingkat kelelahan yang dimiliki oleh pegawai, di mana berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa tingkat kelelahan pegawai tinggi meskipun berada dalam kategori rendah. Dengan memperhatikan tingkat kelelahan pegawai, maka diharapkan kinerja yang dihasilkan pegawai dapat tetap optimal untuk keberlangsungan lembaga.

Selain tingkat kelelahan, rekomendasi yang dapat diberikan adalah lembaga perlu menetapkan atau meningkatkan otonomi atau kebijakan tertentu yang berlaku di lembaga yang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan, di mana berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa otonomi atau kebijakan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dinilai masih kurang meskipun berada dalam kategori baik. Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat pemberian motivasi kepada pegawai untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan masih kurang meskipun berada dalam kategori baik. Kesempatan bagi pegawai negeri sipil (PNS) untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan pemberian motivasi bagi pegawai untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu mendorong pegawai negeri sipil (PNS) untuk

meningkatkan kualifikasi dan kompetensi yang dimilikinya dalam menjalankan kinerja dan tanggung jawab yang diemban.

Rekomendasi yang penulis berikan juga terkait dengan pemberian kesempatan bagi pegawai untuk memiliki waktu luang, di mana berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa pemberian kesempatan bagi pegawai untuk memiliki waktu luang yang diberikan oleh lembaga dinilai masih kurang meskipun berada dalam kategori baik. Pemberian kesempatan untuk memiliki waktu luang perlu ditingkatkan agar pegawai tidak mengalami tingkat kelelahan yang tinggi, sehingga diharapkan dengan hal tersebut kinerja yang dihasilkan pegawai negeri sipil (PNS) dalam melaksanakan pekerjaan dapat lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan lembaga.

5.3.2 Untuk Pegawai

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan dan pegawai, secara khusus pegawai negeri sipil (PNS) untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja yang ditunjukkannya. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Bandung adalah sangat baik, namun peningkatan perlu dilakukan sehingga kinerja lembaga secara keseluruhan dapat meningkat. Indikator kinerja pegawai dengan nilai terendah adalah kuantitas, sehingga rekomendasi yang dapat penulis berikan kepada pegawai adalah lebih meningkatkan kuantitas kinerja melalui menyelesaikan sekurang-kurangnya satu pekerjaan dalam satu hari kerja, sehingga hasil kinerja pun dapat dinilai lebih baik lagi.

5.3.3 Untuk Penelitian Berikutnya

Penelitian ini secara umum hanya melihat sisi pengaruh kualitas kehidupan kerja yang dimensinya mencakup kompensasi, kondisi pekerjaan, kesempatan dan peluang untuk berkembang, integrasi sosial, peraturan yang berlaku, dampak pekerjaan terhadap kehidupan, dan relevansi sosial dari kehidupan kerja. Pada prinsipnya, masih terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya

pegawai negeri sipil (PNS), sehingga pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian mengenai variabel lain yang dapat berdampak terhadap kinerja pegawai, seperti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini hanya digunakan satu variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) dan satu variabel terikat (kinerja pegawai), sehingga pada penelitian selanjutnya, dapat digunakan variabel bebas lainnya yang dinilai dapat berdampak bagi kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Tidak menutup kemungkinan juga untuk menghubungkan pengaruh kualitas kehidupan kerja, sebagai variabel bebas, terhadap kinerja pegawai, sebagai variabel terikat, melalui *intervening variable* atau variabel penghubung lainnya untuk melihat dampak apa saja yang dapat diberikan untuk mempengaruhi kinerja pegawai.