

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membahas pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berlokasi di Jl. Khatib Sulaiman No. 45A dengan menyebarkan kuesioner ke 62 responden yang terdiri dari Aparatur sipil negara dan pegawai harian lepas. Analisis pertama dalam penelitian ini menggunakan Microsoft excel untuk membuat tabulasi data dari responden dan melakukan analisis deskriptif variabel penelitian dengan tujuan melihat gambaran umum dari hasil data responden yang telah diperoleh. Selanjutnya melakukan analisis menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) versi 26 untuk melihat hasil pengujian hipotesis, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Berikut kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan dalam penelitian ini:

1. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja pegawai semakin menurun Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan

semakin tinggi juga kinerja pegawai dan begitu juga sebaliknya pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

3. Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai dan begitu juga sebaliknya pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat diantaranya yaitu:

1. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan daerah Provinsi Sumatera Barat. Implikasi dari variabel budaya organisasi yaitu memiliki pengaruh negatif dan bahkan berpotensi menghambat kinerja pegawai disebabkan karena objeknya sektor publik dan budayanya tidak terlalu kuat seperti organisasi swasta, startup dan lainnya karena fokusnya untuk melayani masyarakat serta kurang mampu memahami keinginan dan kebutuhan pegawai sehingga dapat hilangnya semangat dalam berinisiatif dan aturan yang tidak sesuai dengan nilai - nilai individu. Maka instansi BAPENDA perlu menilai dan mengelola budaya organisasi terkait yang berlaku pada instansi agar terciptanya lingkungan kerja yang mendukung

kinerja pegawai, memotivasi serta memberdayakan pegawai, dan memiliki langkah-langkah kreatif menambahkan kegiatan-kegiatan yaitu seperti satu kali dalam setahun diadakan tour untuk seluruh pegawai, kedua mengadakan kegiatan outbound yang dibentuk mulai dari panitia, bentuk lomba, penghargaan dan lainnya, ketiga mengadakan peringatan di hari-hari besar yang ada di Indonesia seperti hari pahlawan yang dimana pegawai diminta menggunakan kostum dari salah satu pahlawan dan kostum terbaik akan diberikan penghargaan. Instansi BAPENDA diharapkan membuat kotak masukan dari para pegawai agar instansi dapat memahami keinginan dan kebutuhan pegawai untuk terciptanya kinerja yang optimal.

2. Analisis variabel lingkungan kerja yang didapatkan sudah sesuai dengan hipotesis yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan daerah Provinsi Sumatera Barat. Implikasi dari variabel lingkungan kerja yaitu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai disebabkan karena objeknya pada sektor pemerintah yang telah memfasilitasi pegawai dengan fasilitas yang cukup memadai sehingga nilai-nilai lingkungan kerja fisik dan non fisik pegawai terpenuhi dengan baik seperti peralatan kantor fasilitas penunjang kerja dan adanya kenyamanan dan keamanan dalam bekerja serta lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara atasan sesama rekan kerja dan atasan dengan bawahan terjalin dengan baik yang dapat menunjang kinerja pegawai. Akan tetapi agar kinerja lebih optimal maka pegawai lebih aktif berkontribusi dalam penyampaian ide dan

gagasan, tingkatkan tanggung jawab pegawai atas masing-masing bagian, pemberian tugas yang lebih jelas oleh atasan, peralatan kantor yang lebih modern dan *up to date*. Instansi juga dapat melakukan dekorasi ruangan seperti 17 Agustus dihiasi dengan merah putih di dalam ruangan kantor agar lingkungan kerja pegawai lebih bervariasi.

3. Analisis variabel kebahagiaan di tempat kerja yang didapatkan sudah sesuai dengan hipotesis yaitu kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan pendapatan daerah Provinsi Sumatera Barat. Implikasi dari variabel kebahagiaan di tempat kerja yaitu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai disebabkan karena objeknya pada sektor pemerintah yang tidak mengutamakan profit sebagai tujuan utamanya sehingga adanya kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan pegawai yang dapat berkontribusi untuk peningkatan kinerja karena puas dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, serta bersemangat dalam bekerja. Akan tetapi agar kinerja pegawai lebih optimal maka instansi perlu memperhatikan pembagian tugas dengan insentif yang diberikan serta memberikan kesempatan yang sama dalam kemajuan promosi, pegawai diharapkan dapat merasakan dan menjiwai pekerjaannya masing-masing. Instansi juga diharapkan dapat memberikan kegiatan-kegiatan yang dapat memberikan kebahagiaan kepada pegawai seperti kegiatan tour, outbound, dan lainnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Badan pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan penelitian. Oleh sebab itu keterbatasan dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk peneliti di masa yang akan datang. Berikut keterbatasan dan kekurangan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independent yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kebahagiaan di tempat kerja. Sedangkan masih banyak variabel lain yang masih belum bisa diteliti yang dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini terbatas hanya pada pegawai kantor pusat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat
3. Objek penelitian hanya dilkauan pada kantor pusat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

5.4 Saran

Berikut saran yang dapat peneliti berikan agar berguna untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menggunakan variabel yang lain diluar variabel penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti variabel *Organizational Citizenship Behavior*, *work live balance*,

supportive leadership, quality of wrok life, dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja

2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih memperluas cakupan populasi sampelnya, tidak hanya pada satu kantor saja tetapi semua kantor Badan pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang ada pada kota-kota di Provinsi Sumatera Barat.
3. Objeknya bisa menggunakan objek selain dari instansi pemerintah seperti perusahaan manufaktur, perusahaan jasa dan lainnya.

