

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, dengan menggunakan metode kuantitatif melalui pengelolaan data kuesioner dengan bantuan program *SPSS* versi 25. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) pada penelitian ini dapat dinyatakan untuk hipotesis pertama (H1) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini didasarkan perolehan nilai T hitung (7,442) > T tabel (1,94794) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara hubungan antar manusia terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.. Hal ini memiliki arti apabila nilai hubungan antar manusia meningkat, maka memberikan dampak secara nyata terhadap nilai kinerja pegawai yang akan meningkat pula.
2. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) pada penelitian ini dapat dinyatakan untuk hipotesis kedua (H2) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini didasarkan perolehan nilai T hitung (4,728) > T tabel (1,94794) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Hal ini memiliki arti apabila nilai lingkungan kerja meningkat, maka memberikan dampak secara nyata terhadap nilai kinerja pegawai yang akan meningkat pula.

3. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) pada penelitian ini dapat dinyatakan untuk hipotesis ketiga (H3) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini didasarkan perolehan nilai F hitung ($101,654$) $>$ F tabel ($3,07$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Hal ini memiliki arti variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini memiliki peran penting, serta apabila nilai hubungan antar manusia dan lingkungan kerja meningkat bersamaan, maka memberikan dampak secara nyata terhadap nilai kinerja pegawai yang akan meningkat pula.
4. Hubungan antar manusia dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai pada bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan *R Square* sebesar $0,625$. Hal ini menunjukkan bahwa $62,5\%$ variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar $37,5\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi atau jenjang karir.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka diketahui variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja. Didasarkan hal tersebut diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak terkait. Adapun implikasi manajerial yang dapat disampaikan antara lain:

1. Bagi Organisasi

- a. Dalam melakukan aktivitas pekerjaan, bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia harus lebih memperhatikan hubungan antar manusia yang terbentuk baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama anggota, karena hubungan yang terbentuk dengan baik dapat mendorong perputaran informasi yang baik dan membentuk keadaan yang kondusif. Terlebih pada kondisi pandemi Covid-19 ini, adanya keharusan untuk menerapkan upaya penanggulangan penyebaran virus dianggap pegawai dapat mempengaruhi intensitas hubungan dan pola interaksi mereka. Berdasarkan penelitian ini, upaya pemerhatian hubungan antar manusia dapat melalui cara komunikasi, pengadaan pengarahan, upaya keterbukaan, tingkat saling menghargai sesama, dan loyalitas. Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat memberikan motivasi mengenai pembentukan hubungan antar manusia dengan membentuk peraturan terhadap keaktifan para pegawai untuk ikut serta dalam diskusi maupun pengarahan selama *Work Form Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO), agar terjalinnya hubungan timbal balik.
- b. Guna meningkatkan lingkungan kerja pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka mendorong kinerja pegawai, organisasi perlu meninjau kembali upaya-upaya yang harus dilakukan agar lingkungan kerja dapat bersinergi antara peraturan yang ditetapkan dengan apa yang diinginkan pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melihat keadaan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Dilihat dari lingkungan kerja fisik dapat ditinjau kembali dari sisi bahaya ancaman pihak luar hingga bahaya penularan virus Covid-19, hal ini dianggap penting karena mempengaruhi rasa keamanan pegawai. Dilihat dari lingkungan kerja non fisik dapat ditinjau kembali dari sisi peraturan rotasi kerja, hal ini dikarenakan

tuntutan penerapan penanggulangan penularan virus Covid membentuk sistem baru yaitu *Work Form Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO) sehingga diperlukan keikutsertaan pegawai dalam membentuk jadwal rotasi kerja.

2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui upaya penerapan penanggulangan virus Covid-19 dapat mempengaruhi intensitas hubungan anttar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya selaku lembaga pendidikan yang juga menerapkan protokol kesehatan hendaknya dapat lebih memperhatikan apakah dengan perubahan yang ada telah atau dapat mempengaruhi hubungan antar dosen maupun mahasiswa dan mempengaruhi lingkungan, sehingga berdampak pada performa belajar mengajar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi, diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja sebesar 62,5%. Sedangkan 37,5% lainnya dipengaruhi oleh sebab lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- b. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas objek penelitian dengan menggunakan sampel pada bagian lain yang berada di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, mengingat penelitian ini terbatas pada Bagian Sumber Daya Manusia.