

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang sudah dianalisis menggunakan program SPSS versi 26, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan sebagai berikut:

1. Hasil uji T (parsial) untuk variabel kepribadian telah diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai T_{hitung} sebesar $4,321 > 2,008 T_{tabel}$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05 (\alpha)$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Kepribadian berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kelurahan Pekayon jaya, Kec. Bekasi selatan.
2. Hasil uji T (parsial) untuk variabel Lingkungan kerja telah diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai T_{hitung} sebesar $3,811 > 2,008 T_{tabel}$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan.
3. Hasil uji F (simultan) diperoleh dengan nilai F_{hitung} $43,064 > F_{tabel}$ 3,18. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian juga menunjukkan nilai signifikansi $0,000. <$

0,05. Kedua hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kualitas kerja pegawai di Desa Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan.

4. Dan berdasarkan hasil yang dilakukan pada analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R squared sebesar 0,624 atau 62,4%. Artinya 62,4% variabel kualitas kerja pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan dapat dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu kepribadian dan lingkungan kerja pegawai. Sisanya 37,6% dipengaruhi oleh penyebab lain selain variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan. Pentingnya kesesuaian kepribadian dengan tugas-tugas yang bebani pegawai memberikan dasar yang kokoh untuk pencapaian kinerja yang baik. Kepribadian yang adaptif, proaktif, dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi tersebut dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif antar pegawai, adanya budaya organisasi yang positif, dan dapat berkontribusi secara optimal, menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi kualitas kerja yang tinggi. Dengan demikian, hubungan yang baik antara kepribadian dengan lingkungan kerja yang mendukung di Kelurahan

Pekayon Jaya dapat membawa dampak langsung terhadap peningkatan kualitas kerja. Oleh karena itu sebaiknya Kantor Kelurahan Pekayon Jaya perlu memperhatikan aspek dan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan masukan yang bermanfaat untuk pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan dalam menentukan kebijakan instansi yang berkaitan dengan Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kerja Pegawai di masa yang akan datang yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kelurahan Pekayon Jaya.

Pegawai kelurahan yang ideal seharusnya memiliki kepribadian yang ramah, kooperatif, dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat. Mereka perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik, serta integritas dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan, kesabaran, dan kemampuan bekerja sama dengan tim juga merupakan aspek penting dalam menjalankan pekerjaan di lingkungan kelurahan.

Terkait dengan Kepribadian Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya dilihat dari pernyataan hasil koesioner yang dibagikan kepada pegawai, dan hasil pernyataan yang paling terendah yaitu sebesar 64% dalam indikator tanggung jawab pada pernyataan “Saya melaksanakan tanggung jawab tanpa

ketergantungan dari pihak lain”. Pernyataan tersebut cenderung dimiliki oleh pegawai yang memiliki kriteria rentang usia 20-30 tahun, karena mereka masih dalam proses menjelajahi, mengembangkan diri, memiliki sikap fleksibel terhadap perubahan dan kemampuan beradaptasi yang baik, dan dapat lebih fokus pada pembentukan identitas pribadi dan eksplorasi berbagai peluang. Dan dapat disimpulkan sebaiknya Kelurahan Pekayon Jaya memberikan dorongan pelatihan dan bimbingan kepada pegawainya, pertama pada usia 20-30, karena pada saat ini mereka memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam pengembangan karirnya, dapat dilihat dari jumlah usia dan masa kerja ini cukup dibilang mereka berada di fase keaktifan dan dapat beradaptasi dengan adanya perubahan, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Dengan demikian, penulis memberikan saran, khususnya dalam kepribadian dari pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, diharapkan dapat meningkatkan kepribadian memang sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai, seperti kualitas kerja (*performance*) agar lebih ditingkatkan lagi, sehingga pelayanan dan pemberdayaan Kelurahan Pekayon Jaya agar memiliki mutu yang baik, serta dapat memenuhi harapan masyarakat. Selain itu juga harus ditingkatkan kesesuaian (*conformance*) antara informasi yang diberikan di lapangan dengan kenyataannya sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan masyarakat yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai di masa yang akan datang. Poin- poin tersebut sangat

penting bagi terciptanya rasa kepercayaan dan kemajuan terhadap Kualitas Kualitas Kerja Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya.

2. Lingkungan kerja terbukti dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Contohnya dalam perkembangan karir dan status kualitas perusahaan dan pegawainya. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman memungkinkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mewujudkan kemajuan karir individu. Terutama mereka yang memiliki sasaran target kinerja tertentu setiap bulannya, merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja akan membantu karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Terkait dengan Lingkungan Kerja di Kelurahan Pekayon Jaya dilihat dari pernyataan hasil koesioner yang dibagikan kepada pegawai, dan hasil pernyataan yang paling terendah yaitu sebesar 63% dalam indikator hubungan antar pegawai pada pernyataan “Saya dapat membentuk komunikasi antar pegawai dengan baik.”. Pernyataan tersebut cenderung dimiliki oleh pegawai yang memiliki kriteria rentang usia 20-30 tahun. Karena di usia tersebut mereka kekurangan dalam dunia kerja, contohnya yaitu kurangnya pengalaman kerja, kurangnya pemahaman terhadap dinamika organisasi, dan kadang terjadi kurang sabar dalam menangani tantangan bekerja. sehingga mereka terkadang kurang sadar dengan apa yang telah mereka ucapkan, maka terjadilah komunikasi antar pegawai yang kurang dan

bisa terjadi kurangnya keramahan dalam pelayanan pada masyarakat yang datang.

Dengan demikian, penulis memberikan saran, khususnya dalam situasi lingkungan kerja, yang salah satunya menjadi sorotan adalah hubungan antar pegawai di pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, diharapkan dapat meningkatkan profesionalitasnya, kesadaran, dan fasilitas kerjanya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya kepada masyarakat sekitar, sehingga tidak mengganggu semua efektifitas pekerjaan yang ada.

3. Konsep kualitas kerja pegawai adalah aktivitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi pekerjaannya dan menyelesaikan tepat pada waktunya.

Terkait dengan Kualitas Kerja di Kelurahan Pekayon Jaya dilihat dari pernyataan hasil koesioner yang dibagikan kepada pegawai, dan hasil pernyataan yang paling terendah yaitu sebesar 72% dalam indikator disiplin pada pernyataan “Saya mampu masuk tepat waktu dalam bekerja.”. Pernyataan tersebut cenderung dimiliki oleh pegawai yang memiliki kriteria rentang usia. 20-30.

Tetapi sebenarnya untuk faktor kedisiplinan di setiap individu memiliki tingkat kedisiplinan yang bervariasi dalam bekerja. Beberapa pegawai dalam usia tersebut mungkin dapat menunjukkan ketertiban yang baik dengan kehadiran tepat waktu dan kinerja yang konsisten, dan sementara yang lain mungkin mengalami tantangan yang cukup sulit dalam menjaga kedisiplinan.

Faktor kedisiplinan tersebut dapat berasal dari bagaimana pegawai tersebut menanggapi tanggung jawab yang sudah ditugaskan, dapat dilihat dari bagaimana pengalaman kerja mereka dapat mempengaruhi sejauh mana mereka dapat memprioritaskan kedisiplinan saat memulai hari bekerja atau dengan kata lain masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Kantor Kelurahan Pekayon Jaya.

Dengan demikian, penulis memberikan saran untuk masa yang akan datang, sebaiknya para pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, diharapkan dapat lebih meningkatkan khususnya dalam hal kedisiplinan, kecepatan, dan antusiasme para pegawai, demi menjaga kestabilan tugas serta tanggung jawab yang ditunjukkan kepada masyarakat dan disarankan agar Kantor Kelurahan Pekayon jaya dapat menyediakan SOP dari setiap aktifitas pelayanan sehingga pegawai dapat menjalankan tugas sesuai dengan tujuannya. Dari hal – hal yang sudah di sarankan ini, dapat membantu dalam mengedepankan hasil kualitas kerja pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Pekayon Jaya.