

BAB IV

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan mengenai analisis data penelitian tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik pada KPKNL Jakarta II bisa diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Penulis melakukan observasi di KPKNL Jakarta II yang berada di kawasan Jalan Prajurit KKO Usman dan Harun No.10, RT01/RW10, Senen, Jakarta Pusat, 10410 yang berlangsung mulai bulan Mei–Juni 2021.
2. fakta lingkungan fisik bahwa musik dangdut yang sering diputar di kantor bagi kalangan pegawai lanjut usia tidak menjadi masalah atau halangan mereka dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan tetapi menjadi masalah pada kalangan usia dewasa atau belum menikah sekitar umur dibawah 32 tahun. Mereka tidak menyukai musik dangdut dan alasannya karena terkesan membosankan dan jenuh apalagi ditambah kapasitas volume suara yang cukup besar ini secara langsung membuat konsentrasi pegawai dalam bekerja kurang khususnya pegawai yang tidak menyukai musik dangdut. Masalah fisik yang lain pada ruangan yang terlalu tertutup terutama pada ruangan arsip, semua pegawai dari hasil wawancara penulis ini faktor masalah lingkungan fisik yang sangat meresahkan karena kurangnya sirkulasi udara yang masuk ke dalam ruangan sehingga terasa

pengap walaupun sudah menggunakan AC. Dalam hal ini mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas secara maksimal apalagi saat pengambilan berkas ke ruangan arsip kurangnya pencahayaan yang terlalu tertutup ruangan tersebut ini membuat pegawai sulit membaca saat mencari sesuatu yang diperlukan. Penulis juga menemukan fakta bahwa pada lingkungan non fisik yakni atasan secara keseluruhan belum berperan dikarenakan kurangnya komunikasi yang terdapat antara atasan dan bawahan. Minimnya kedekatan secara pribadi dari pimpinan terhadap pegawainya, sehingga relasi hanya sampai sebatas relasi pekerjaan saja. Hal ini berakibat minimnya juga rasa keakraban serta rasa melindungi yang dirasakan kedua belah pihak. Selain itu, kurang akrabnya pimpinan dan pegawai dikarenakan terdapat beberapa pegawai kurang disiplin pada jam masuk bekerja sering tidak tepat waktu.

3. Solusi yang tepat dalam menangani masalah kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai adalah Afianto & Utami, (2017) komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Maka dari itu, pentingnya pimpinan memahami komunikasi ke bawah secara baik. Jadi, setiap atasan didalam bidang apapun dan tingkat apapun harus bisa menggunakan komunikasi efektif, memberikan

komunikasi jelas terhadap bawahannya. Struktur tugas, desain pekerjaan, model kerjasama, model kepemimpinan, dan budaya organisasi adalah lingkungan non-fisik, yang dapat menjadi budaya yang dibuat oleh instansi terkait. Oleh sebab itu pimpinan harus membangun komunikasi organisasi yang nyaman antara pimpinan dengan pegawai sehingga menciptakan lingkungan kerja yang bisa menumbuhkan kualitas kinerja pegawai secara optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilaksanakan Penulis di KPKNL Jakarta II, peneliti memberikan beberapa saran dengan tujuan sebagai pengarahan bagi instansi :

1. Adanya keterkaitan yang baik antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai yang diharapkan lingkungan kerja selalu mendorong kelancarannya proses saat bekerja sehingga dalam menjalankan tugas pegawai merasa nyaman dan aman.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di KPKNL Jakarta II pencahayaan dan pertukaran udara disana sudah cukup serta jauh dari suara bervolume tinggi dan keras. Kondisi lingkungan kerja fisik yang berada disana hendaklah tetap mempertahankan dan menjaga karena lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap semangat kerjanya pegawai.

Berdasarkan keberadaan kapasitas lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap peningkatan kinerja pegawai, penulis menyimpulkan bahwa sejauh ini lingkungan kerja fisik sudah dapat dikatakan baik dan juga mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan KPKNL Jakarta II. Tetapi, penulis juga menemukan fakta bahwa lingkungan non fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dari kedua lingkungan kerja ini, kendala yang ditemukan justru dalam penerapan lingkungan kerja nonfisik yang tidak kondusif dikarenakan minimnya komunikasi antara pegawai dengan pimpinan, namun komunikasi antar pegawai sejauh ini dapat dikatakan cukup baik.

2. Berdasarkan hasil pengamatan yang menyimpulkan bahwa kondisi kerja fisik dan non fisik di KPKNL Jakarta II telah dikatakan cukup terjamin. Maka, ada baiknya instansi perlunya tetap menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan non fisik melalui pemberian suatu arahan dan ajakan demi menunjang keberhasilan tugas-tugas pegawai dan bisa juga melakukan pemberian hadiah terhadap usaha saat bekerja disana. Selain itu, diharapkan bagi atasan instansi lebih menyimak baik secara pribadi maupun saat pegawai bekerja dengan kelompok yang melibatkan keterampilan serta potensi diri masing masing sehingga suasana kerja tetap mengalami hubungan sosial yang baik dan tetap dipercaya dapat meningkatkan pertanggungjawaban pegawai atas pekerjaan yang telah diberikan.

3. Bagi mahasiswa diharapkan bisa membagikan banyak informasi serta wawasan khususnya mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik melalui pemahaman dan partisipasi saat dipelajari sebelumnya. Sebaiknya semaksimal mungkin dapat mendorong mahasiswa memberikan saran yang positif dan bermanfaat bagi instansi tersebut.
4. Bagi universitas yang dapat disarankan oleh penulis khususnya Fakultas Ekonomi UNJ Program Studi D3 Administrasi Perkantoran dengan memberikan pelatihan, mengajari, mengayomi serta memberikan arahan melalui memberikan kesempatan bisa mempelajari mata kuliah tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik lebih detail.