

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan karakteristik responden, yaitu: jenis kelamin responden, usia responden, status kepegawaian responden, status pernikahan responden, dan status pendidikan responden. Adapun hasil yang telah diterima sebanyak 180 responden dengan kesimpulan sebagai berikut:

Dari data tersebut dapat dianalisa bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan. Responden yang berusia 35-39 tahun lebih banyak jika dibandingkan dengan kriteria usia dari responden lainnya dan seluruh responden berstatus kepegawaian sebagai PNS 180 responden. Responden yang berstatus telah menikah lebih banyak dibandingkan status pernikahan responden lainnya, dan responden yang berstatus pendidikan sarjana lebih banyak dibandingkan status pendidikan lainnya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki beberapa kesimpulan berdasarkan hasil uji hipotesis, sebagai berikut:

1. Beban kerja secara langsung tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang artinya bahwa beban kerja yang terlalu banyak tidak berdampak pada prestasi kerja pegawai.

2. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang artinya bahwa lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak terhadap meningkatnya prestasi kerja dari pegawai tersebut.
3. Semangat kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang mengartikan bahwa semangat kerja pegawai yang baik maka akan berdampak terhadap meningkatnya prestasi kerja dari pegawai tersebut.
4. Beban kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, yang mengartikan bahwa pegawai yang diberikan beban kerja yang berlebihan maka akan berdampak terhadap menurunnya semangat kerja dari pegawai tersebut. Hal tersebut sesuai dengan Laporan Kinerja BNPB yang menunjukkan tren kenaikan bencana setiap tahunnya. Kenaikan jumlah kejadian bencana mengakibatkan pada peningkatan beban kerja dari pegawai. Beban kerja yang bertambah secara langsung berdampak pada penurunan semangat kerja.
5. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, yang mengartikan bahwa lingkungan yang sudah baik maka akan meningkatkan semangat kerja dari pegawai tersebut. Peningkatan lingkungan kerja ditunjukkan dengan upaya BNPB dalam meningkatkan evaluasi pelayanan publik, salah satunya dengan memberikan fasilitas kegiatan Assesment untuk pegawai. Kegiatan tersebut bertujuan untuk memaksimalkan kualitas SDM dengan memanfaatkan secara optimal

hasil Assesment dan pemetaan talenta yang telah disusun. Dengan demikian diharapkan pegawai lebih semangat dalam bekerja.

6. Beban kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi melalui semangat kerja, yang mengartikan bahwa semakin banyaknya beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan berdampak secara tidak langsung kepada menurunnya prestasi kerja melalui semangat kerja pegawai tersebut.
7. Lingkungan secara kerja tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja, yang mengartikan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja yang diberikan instansi maka akan berpengaruh meningkatnya prestasi kerja melalui semangat kerja pegawai tersebut.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil pembahasan dan analisis dari pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai melalui semangat kerja di BNPB, peneliti mendapatkan hasil yang diharapkan dapat bermanfaat bagi BNPB sebagai implikasi manajerial untuk mengembangkan prestasi kerja para pegawainya, hasil analisis ini dilihat dari hasil uji deskriptif dengan rata-rata jawaban responden tertinggi. Sebagai berikut:

1. Prestasi kerja dengan nilai rata rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Karyawan menemukan solusinya sendiri ketika ada permasalahannya“ dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai telah memiliki inisiatif sendiri pada saat berkerja di lapangan dalam pemecahan

pemasalahan yang sedang mereka hadapi dengan cara berkerjasama dengan rekan setimnya. Instansi memberikan apresiasi berupa *reward* kepada karyawan yang secara aktif memiliki inisiatif untuk mengambil keputusan pada saat atasan mereka tidak ada, karena dalam pemecahan permasalahan ini mereka memiliki waktu yang terbatas untuk berfikir karena harus mengevakuasi korban bencana secara cepat. Namun demikian, perlu diperhatikan bahwa pengambilan keputusan tetap disesuaikan dalam pengawasan standar operasional prosedur, hal ini perlu dipertahankan oleh instansi untuk menjaga prestasi kerja para pegawai.

2. Beban kerja dengan nilai rata rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan terlalu banyak“ dengan demikian, hal tersebut menyatakan bahwa pekerjaan di lapangan yang dihadapi oleh pegawai sangat banyak, tidak hanya mengevakuasi korban bencana, tetapi perlu mendata administrasi dan sebagainya, sehingga terbatasnya pegawai yang dikirim bekerja di lapangan tersebut masih tidak menutup semua pekerjaan yang dikerjakan. Instansi memberikan tambahan pegawai yang membantu dan memberikan *job description* yang jelas pada setiap pegawai, sehingga pegawai di lapangan tidak mengerjakan pekerjaan secara multifungsi, hal ini perlu dipertahankan oleh instansi untuk memberikan kejelasan pekerjaan yang sedang dilakukan oleh para pegawai.
3. Lingkungan kerja dengan nilai rata rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya mendapatkan komunikasi yang baik antar karyawan “ dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan

oleh para pegawai dikerjakan dengan baik sehingga terciptanya suasana yang nyaman terhadap rekan kerja lainnya. Instansi memberikan fasilitas yang memenuhi kebutuhan dari pegawai yang bekerja di lapangan sehingga hal tersebut tidak mengganggu mereka dalam melakukan pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan baik individu maupun kelompok, karena bekerja di lapangan yang membutuhkan kecepatan berfikir untuk mengambil keputusan dan kekhawatiran juga dari para pegawai yang perlu diperhatikan dari instansi, hal ini perlu dipertahankan oleh instansi untuk memberikan rasa nyaman dan keamanan dalam bekerja di lapangan.

4. Semangat kerja dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya mematuhi tata tertib (peraturan) yang berlaku tempat kerja“ dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai yang bekerja di lapangan sudah baik, walaupun mereka tertekan dalam bekerja tetapi dengan rasa jiwa penolong mereka tetap mematuhi tata tertib peraturan seperti datang disiplin, mematuhi atasan dan lain-lain. Instansi sudah mengkaji untuk tata tertib (peraturan) yang sesuai standar operasional prosedur tetapi tidak memberatkan para pegawai yang bekerja di lapangan, sehingga mereka akan merasa nyaman pada saat bekerja dan tidak tertekan dalam bekerja di lapangan, hal ini perlu diperhatikan oleh instansi untuk membuat pegawai lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

5.3. Saran

Hasil pembahasan dan analisis dari pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai melalui semangat kerja di BNPB,

peneliti mendapatkan hasil yang diharapkan dapat bermanfaat bagi BNPB sebagai saran untuk mengembangkan prestasi kerja para pegawainya, hasil analisis ini dilihat dari hasil uji deskriptif dengan rata-rata jawaban responden terendah. Sebagai berikut:

1. Prestasi kerja dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Karyawan tidak banyak bertanya ketika sedang bekerja” dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai banyak bertanya dengan pada saat bekerja di lapangan, hal ini dilakukan mereka agar tidak salah mengambil langkah dalam tindakan evakuasi yang dilakukan kepada atasan. Namun demikian, instansi perlu memberikan kebijakan untuk mengambil keputusan dengan para pegawai yang berada di lapangan jika memang tindakan yang harus dilakukan secara cepat dan terkendala berkomunikasi dengan atasan, tetapi harus tetap sesuai dengan standar operasional prosedur yang diberikan instansi.
2. Beban kerja dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya bosan harus bersikap ramah setiap hari” dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai berhadapan dengan pekerjaan yang penuh tekanan pada saat evakuasi korban bencana dan mereka harus tetap bersikap ramah terhadap korban bencana tersebut, walaupun nyatanya mental mereka tidak sedang baik-baik saja. Instansi perlu membuat pergantian jadwal libur yang dibutuhkan untuk para pegawai, tidak perlu memaksakan untuk menyelesaikan pekerjaan sampai semuanya harus

berakhir dengan anggota tim yang sama, tetapi dirolling dengan tim yang baru yang masih baik fisik dan mentalnya.

3. Lingkungan kerja dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya mendapatkan fasilitas layanan kesehatan yang sudah baik diberikan untuk staf”, hal tersebut menjelaskan bahwa para pegawai masih membutuhkan layanan kesehatan yang baik pada saat bekerja di lapangan, walaupun mereka memiliki BPJS kesehatan. Sehingga, instansi perlu menyediakan dokter yang terus memantau kegiatan para pegawai dan menangani para pegawai untuk setiap harinya mengecek fisik dan mental dari para pegawai, dan jika perlu diberikan obat-obatan suplemen vitamin untuk memperkuat fisik mereka dalam bekerja.
4. Semangat kerja dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan” dengan demikian, hal tersebut menyatakan bahwa para pegawai tidak menikmati pekerjaan yang mereka lakukan di lapangan, bagaimapun juga pada saat mengevakuasi korban bencana mereka merasakan kekhawatiran pada dirinya sendiri. Sehingga, instansi perlu memberikan pelatihan mental kepada para pegawai sebelum melakukan pekerjaan di lapangan, dengan jam terbang mereka yang terbiasa menghadapi permasalahan di lapangan akan terbiasa mental mereka dan menurunkan kekhawatiran mereka.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan antara lain:

1. Keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner skala likert sehingga jawaban dari responden belum terbukti tepat keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan.
2. Melihat dari keterbatasan waktu penelitian ini masih mengkhuskan responden para pegawai BNPB yang hanya bekerja di lapangan pada saat terjadi bencana dan mengevakuasi korban bencana di lapangan.

5.5. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Adapun rekomendasi untuk penelitian selanjutnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik, sebagai berikut:

1. Tidak hanya fokus kepada para pegawai ASN BNPB dan bekerja di lapangan saja, tetapi dapat dilakukan ke perusahaan swasta dan startup yang penuh tekanan.
2. Melakukan pengujian *mix method* kuantitatif dan kualitatif, sehingga data yang diberikan responden bisa di konfirmasi dengan kualitatif wawancara dan sebagainya.

Intelligentia - Dignitas