

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Simpulan tersebut ditunjukkan dari temuan-temuan hasil analisis sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *t hitung* variabel Lingkungan Kerja sebesar 11.630 lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti **Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.**
2. Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *t hitung* variabel Budaya Kerja sebesar 8.688 lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti **Budaya Kerja mempunyai berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.**
3. Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *t hitung* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5.096 lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti **Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.**
4. Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 89.824 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_0 ditolak H_a diterima, hal ini berarti Lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya

kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung sebesar 78,9 persen

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa data secara kuantitatif terdapat beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung dalam rangka peningkatan Kinerja agar lebih baik dari keadaan saat ini antara lain:

Saran untuk pengembangan ilmu pengetahuan :

1. Variabel Lingkungan Kerja berdasarkan konsep dan temuan :

Perusahaan dapat meningkatkan suasana kerja dengan beberapa tindakan, seperti mengadakan pelatihan kepemimpinan dan komunikasi bagi para pemimpin untuk membangun komunikasi yang transparan, suportif, dan inklusif. Selain itu, kegiatan yang mempererat hubungan antara karyawan dan atasan, seperti program pengembangan tim atau sesi interaksi informal, bisa membantu menciptakan hubungan sosial yang positif. Mengembangkan budaya *feedback* yang terbuka juga penting, agar karyawan merasa pendapat mereka dihargai dan didengar. Di samping itu, perusahaan perlu menyediakan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif, misalnya melalui pertemuan rutin atau sesi pribadi dengan atasan. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi suasana kerja serta merancang strategi untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung.

2. Variabel Budaya Kerja berdasarkan konsep dan temuan :

Analisis budaya kerja dalam kaitannya dengan tingkat integritas dan etika kerja dapat merujuk pada beberapa konsep dari para ahli yang menekankan pentingnya kepercayaan diri karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan. Menurut Schein, budaya kerja adalah sekumpulan nilai dan keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi, yang membentuk perilaku mereka, termasuk dalam menjaga integritas dan etika. Bandura juga mengemukakan bahwa kepercayaan diri, atau *self-efficacy*, adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengatasi tantangan. Ketika karyawan kurang percaya diri, kemampuan mereka untuk mempertahankan standar etika dan berintegritas dalam situasi sulit juga cenderung menurun. Untuk itu, konsep

ini dapat dijadikan landasan bagi perusahaan untuk membangun budaya yang mendukung pengembangan *self-efficacy* karyawan, seperti melalui pelatihan, pembinaan, dan pemodelan perilaku etis oleh para pemimpin. Pendekatan ini akan membantu karyawan meningkatkan keyakinan diri mereka dan secara efektif mendukung integritas dan etika kerja di seluruh organisasi.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan berdasarkan konsep dan temuan :

Analisis gaya kepemimpinan dalam konteks konsistensi dapat didasarkan pada teori kepemimpinan dari beberapa ahli yang menyoroti pentingnya kepercayaan dan keteladanan. Menurut Kouzes dan Posner, pemimpin yang efektif harus mampu menepati janji dan bertindak selaras dengan ucapannya, karena hal ini membangun kepercayaan di antara tim. Maxwell juga menegaskan bahwa konsistensi adalah salah satu kualitas inti dalam kepemimpinan yang dapat memengaruhi moral dan kepercayaan tim terhadap pemimpin. Ketika pemimpin tidak konsisten dengan perkataan atau keputusannya, kepercayaan karyawan terhadapnya cenderung menurun, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Berdasarkan konsep-konsep ini, perusahaan sebaiknya mendorong pemimpin untuk berkomitmen pada konsistensi dalam perkataan dan tindakan, misalnya melalui pelatihan kepemimpinan dan evaluasi rutin, sehingga mereka dapat menjadi teladan bagi tim dan membangun ikatan kepercayaan yang kuat.

4. Variabel Kinerja Pekerja berdasarkan konsep dan temuan :

Teori kinerja dari Campbell menyatakan bahwa kinerja kuantitatif karyawan dipengaruhi oleh kecukupan sumber daya, kemampuan individu, dan lingkungan kerja yang mendukung. Apabila petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di Kota Bandar Lampung mengalami kendala dalam mencapai target, hal ini mungkin mengindikasikan perlunya penyesuaian target atau peningkatan dukungan seperti pelatihan, alat kerja yang memadai, dan penyempurnaan strategi operasional. Dengan menyeimbangkan target dengan dukungan dan sumber daya, diharapkan kinerja kuantitatif dapat meningkat sesuai dengan harapan instansi.

Saran tambahan:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan baru mengenai masalah yang terkait dengan Lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan serta memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan dalam proses perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran serta masukan bagi perusahaan mengenai SDM, serta bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan faktor Lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai faktor penunjang dalam menarik kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya dimasa yang akan datang.