

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi, dengan nilai koefisien sebesar 0.594 dan nilai  $p\text{-value} = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang disediakan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi, dengan nilai koefisien sebesar -0.525 dan  $p\text{-value} = 0,002$ . Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan, karena stres berlebih sering menyebabkan kelelahan fisik dan mental, penurunan konsentrasi, serta risiko *burnout* yang menghambat pencapaian target tugas. Sebaliknya, ketika stres kerja rendah, pegawai cenderung lebih fokus, termotivasi, dan produktif dalam menjalankan tanggung jawabnya secara optimal.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi dengan nilai koefisien sebesar 0,562 dengan nilai  $p\text{-values} = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan bahwa semakin lancar, terbuka, dan efektif komunikasi antarpegawai maupun antara

pegawai dengan pimpinan dan masyarakat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, karena alur informasi yang jelas mengurangi kesalahpahaman, mempercepat penyelesaian tugas administratif, serta mendukung koordinasi dalam pelayanan dan pelaksanaan program desa. Komunikasi yang baik juga meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab pegawai melalui umpan balik yang konstruktif, mencegah konflik internal, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga pegawai dapat bekerja lebih fokus, produktif, dan optimal.

4. Nilai *R-Square* pada variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0.614 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja dan komunikasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 61,4 % variasi kinerja pegawai pada Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. Sementara itu, sisanya sebesar 38,6 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai ini termasuk kedalam kategori moderat/sedang, yang artinya model ini mampu memberikan penjelasan dengan cukup baik terhadap variabel dependen.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi
  - a. Saran terkait dengan lingkungan kerja yaitu pimpinan dan manajemen Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi perlu memperbaiki pencahayaan ruang kerja yang dinilai kurang mendukung (rata-rata skor 4,02) dan mengurangi kebisingan dengan mengatur ulang tata letak meja agar lebih privasi, sehingga meningkatkan konsentrasi pegawai. Fasilitas seperti ventilasi udara dan warna dinding juga harus dioptimalkan sesuai dengan SNI (Standar Nasional Indonesia) berkisar antara 300-500 lux untuk menciptakan kondisi fisik kondusif, mengingat rata-rata variabel ini mencapai 3,92 (kategori tinggi).

- b. Saran terkait dengan stres kerja yaitu pemimpin dan sekretaris Kantor Desa Tamanrahayu Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi perlu melakukan pengelolaan stres kerja mengingat beban tugas berat (rata-rata 3,91) dan multitugas (3,98) harus dikurangi melalui pembagian kerja sesuai keahlian dan pemberian waktu penyelesaian realistis, karena stres tinggi (rata-rata 3,93) menurunkan kinerja. Selenggarakan pelatihan mediasi konflik rekan kerja karena (skor tertinggi 4,13 pada perselisihan) dan arahan jelas dari atasan untuk meminimalkan tuntutan peran ambigu.
  - c. Saran terkait dengan komunikasi yaitu pemimpin dan seluruh pegawai perlu memastikan informasi tugas disampaikan secara jelas dan akurat melalui pelaksanaan *briefings* rutin, mengatasi kesalahan pemberian instruksi yang menjadi keluhan utama (*pra-survey* 70%). Dorong komunikasi dua arah dengan sopan dan tepat kata melalui kotak saran atau rapat minggon untuk memperkuat kolaborasi tim, karena efektivitasnya langsung meningkatkan kinerja secara signifikan.
  - d. Saran terkait kinerja pegawai yaitu pemimpin dan seluruh pegawai perlu melakukan monitoring bulanan dengan menargetkan peningkatan kualitas keluaran dan jangka waktu tugas, mengurangi absensi dari rata-rata 3,3% dengan lingkungan kondusif serta tingkatkan sikap kooperatif.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya
- a. Peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambahkan variabel lainnya yang memiliki kemungkinan memengaruhi kinerja pegawai, seperti variabel moderasi berupa motivasi kerja dan kompensasi, serta variabel mediasi berupa kepuasan kerja untuk mengungkap interaksi yang lebih mendalam antara lingkungan kerja, stres kerja, komunikasi, dan kinerja pegawai. Hal ini penting mengingat masih terdapat sisa nilai *R Square* sebesar 38,6% yang menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain di luar model penelitian ini yang turut menjelaskan variasi kinerja pegawai. Dengan memasukkan variabel-variabel tambahan tersebut, diharapkan penelitian mendatang dapat

memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian tidak hanya pada satu kantor desa, tetapi juga pada beberapa kantor desa atau instansi pemerintah lain sehingga hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dalam rentang waktu yang lebih panjang agar gambaran pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai terlihat lebih stabil.