

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan dengan pengolahan data menggunakan IBM SPSS 26 mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan dan *Cyberloafing* Terhadap kinerja Pegawai Pada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dengan dimensi tersebut memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Secara simultan, ketiganya terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa instansi tidak dapat mengabaikan peran lingkungan kerja yang kondusif, pengawasan yang efektif, dan pengendalian terhadap perilaku *cyberloafing* dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik yang memiliki tanggapan baik dari responden. Artinya, semakin baik kualitas lingkungan kerja dengan dimensi lingkungan kerja non fisik yang diciptakan, baik dari aspek fisik, suasana kerja, maupun hubungan antar pegawai pada Dimensi Lingkungan Kerja Fisik, maka akan semakin mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai secara langsung..
3. Pengawasan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mempertegas bahwa sistem pengawasan

dengan jawaban responden pada semua dimensi. Dengan pengawasan yang efektif, partisipatif, serta disertai dengan umpan balik yang konstruktif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Dengan adanya pengawasan yang baik, pegawai merasa pekerjaannya diperhatikan dan diarahkan, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

4. penelitian ini juga menunjukkan bahwa perilaku *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan melihat jawaban responden pada setiap dimensi. Tingginya penggunaan internet untuk keperluan pribadi di luar pekerjaan selama jam kerja terbukti dapat menurunkan produktivitas, kedisiplinan, dan fokus kerja pegawai. Oleh karena itu, perilaku ini perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi agar dapat dikendalikan melalui kebijakan internal yang tegas dan edukasi tentang etika penggunaan internet di lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diambil oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui Lingkungan Kerja, Pengawasan dan *Cyberloafing*, yaitu:

1. Bagi Instansi

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun terdapat dimensi yang mendapatkan respon kurang baik yaitu dimensi lingkungan kerja fisik, khususnya pada indikator kebisingan dan kebersihan, yang memperoleh tanggapan kurang baik dari responden. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan instrumen pengukuran lingkungan kerja dengan memperdalam faktor-faktor lingkungan fisik lainnya seperti pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan suhu ruang. Selain itu, disarankan untuk menggunakan pendekatan

observasi lapangan guna memperoleh data yang lebih objektif mengenai kondisi lingkungan kerja aktual.

Dinas perlu melakukan perbaikan pada aspek lingkungan kerja fisik, khususnya pengendalian kebisingan dan peningkatan kebersihan lingkungan kerja. Program seperti Operasi Semut Setiap pagi atau *Jumat Bersih*, penataan ulang tata letak ruang kerja dan ruang tunggu, dan penyediaan fasilitas kebersihan di tiap ruang kerja perlu dioptimalkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif.

2. Terkait Pengawasan, penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, tetapi hasil analisis deskriptif menunjukkan kelemahan pada jawaban responden pada dimensi perbandingan (*compere*), khususnya indikator perbandingan hasil kerja antar periode dan capaian target. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas dimensi pengawasan dengan menambahkan indikator pengawasan berbasis teknologi, monitoring , serta evaluasi berbasis kinerja individu dan tim secara periodik hal ini dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif terkait efektivitas sistem pengawasan yang berjalan.

Disarankan agar instansi menyusun sistem pengawasan yang lebih sistematis melalui penetapan *Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)* yang jelas, pelaporan berkala, serta evaluasi capaian target per periode. Selain itu, pengembangan aplikasi monitoring kinerja berbasis digital dapat menjadi solusi untuk memudahkan proses pengawasan dan perbandingan hasil kerja antar periode.

3. Dalam hal *Cyberloafing*, hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, di mana aktivitas *cyberloafing* pada dimensi yang mendapatkan respon tinggi yaitu pada dimensi penggunaan internet pribadi memperoleh nilai tertinggi. Oleh karena itu, peneliti menyarankan pada dinas terkait untuk memberikan tindakan tegas pada pegawai terkait jam kerja dan waktu istirahat , serta memberikan break atau ruang bagi pegawai untuk menggunakan waktu pribadinya diluar jam kerja. untuk penelitian selanjutnya bisa mengeksplorasi lebih jauh jenis-

jenis aktivitas *cyberloafing* serta faktor-faktor psikologis yang mendorong pegawai melakukan perilaku tersebut di jam kerja..

Perlu dibuat kebijakan internal yang tegas terkait penggunaan internet di lingkungan kerja, disertai edukasi tentang etika digital dan manajemen waktu kerja. Sebagai alternatif, penyediaan ruang santai atau *break area* saat jam istirahat bisa menjadi solusi agar pegawai dapat melepas penat tanpa mengganggu produktivitas kerja.

4. Secara simultan, ketiga variabel Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan *Cyberloafing* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Saran bagi penelitian berikutnya adalah melakukan pengembangan model penelitian dengan menambahkan variabel intervening atau moderating, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau beban kerja, untuk mengetahui apakah pengaruh ketiga variabel tersebut tetap signifikan bila dikontrol oleh faktor-faktor tersebut. Selain itu, penelitian dapat diperluas ke instansi pemerintahan lain di berbagai wilayah untuk membandingkan pola pengaruh yang terjadi.

Instansi perlu memperhatikan keterkaitan antara ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Pelatihan motivasi, peningkatan kompetensi, dan reward system berbasis capaian kinerja dapat diterapkan sebagai bentuk apresiasi sekaligus dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal dan mencapai target harapan pemerintah.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya.
 - a. Memperluas Populasi Penelitian

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi dan wilayah penelitian ke berbagai instansi pemerintah di daerah lain atau lintas sektor, baik di lingkungan pemerintahan provinsi, pusat, maupun perusahaan swasta dengan cakupan instansi yang lebih luas untuk hasil yang lebih komprehensif. Dengan demikian, hasil penelitian akan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan

mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di berbagai organisasi.

b. Mengembangkan dan Menambahkan Variabel serta indikator baru

Sejalan dengan hasil penelitian yang menemukan pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan *Cyberloafing* terhadap kinerja, maka penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang secara teori juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Dengan menambahkan variabel tersebut, hasil penelitian diharapkan lebih komprehensif dalam menjelaskan kinerja pegawai.