

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, serta dengan mempertimbangkan teori-teori yang relevan dan temuan di lapangan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kontrak, di mana sikap disiplin, kejujuran, dan kegigihan mendorong peningkatan kinerja, sedangkan rendahnya semangat kerja, kurangnya penghargaan, dan minimnya pembinaan menjadi hambatan yang menurunkan produktivitas.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana penerapan nilai-nilai seperti inovasi, partisipasi, dan penghargaan mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif, meskipun masih perlu perbaikan dalam pemahaman visi, koordinasi antarbidang, dan perhatian pimpinan terhadap pengembangan pegawai.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana hubungan antarpegawai yang baik dan rasa aman saat bekerja menjadi pendukung, namun peningkatan fasilitas, sistem keselamatan, dan kenyamanan kerja masih diperlukan untuk mendorong produktivitas yang lebih optimal.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini mengembangkan dan memperkuat penerapan Teori Produktivitas yang dikemukakan oleh Siagian (2023). Dalam pandangannya, produktivitas merupakan hasil dari interaksi antara etos kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Teori ini menekankan bahwa produktivitas bukan hanya hasil dari kerja keras, tetapi juga dari semangat, nilai, dan kondisi kerja yang membentuk perilaku kerja unggul.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini bagi perusahaan-perusahaan di Kabupaten Magetan adalah pentingnya peningkatan produktivitas kerja melalui penguatan tiga aspek utama:

- a. Etos kerja dapat ditingkatkan dengan pelatihan motivasi, penerapan sistem *reward and punishment* yang adil, serta penanaman nilai kerja keras dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan budaya lokal seperti semangat gotong royong.
- b. Budaya organisasi yang positif dapat dibangun melalui komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, penguatan visi dan misi perusahaan, serta pelaksanaan kegiatan internal yang mendorong rasa memiliki.

- c. Lingkungan kerja yang kondusif perlu diwujudkan melalui penataan ruang kerja yang nyaman, penyediaan fasilitas pendukung seperti area istirahat, serta jaminan keselamatan kerja, khususnya di sektor manufaktur dan industri yang banyak berkembang di Magetan.

C. Keterbatasan

1. Ruang Lingkup Lokasi Dan Sampel

Penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai kontrak yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Pangan Kabupaten Magetan, sehingga hasil temuan penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk pegawai kontrak di instansi atau daerah lain, maupun untuk kelompok pegawai dengan status kepegawaian yang berbeda. Penggunaan teknik purposive sampling juga membatasi keberagaman karakteristik responden, karena hanya pegawai kontrak dengan kriteria tertentu yang diikutsertakan dalam penelitian ini.

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini hanya mempertimbangkan tiga variabel bebas utama, yaitu etos kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Faktor faktor lain yang dapat memengaruhi kecenderungan produktivitas kerja, seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi tidak dianalisis lebih lanjut.

3. Keterbatasan Data Primer

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengumpulan data primer karena hanya melibatkan pegawai kontrak di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magetan. Keterbatasan ini menyebabkan cakupan informasi menjadi kurang menyeluruh, terutama dalam menggambarkan dinamika kerja secara keseluruhan di lingkungan instansi tersebut. Selain itu, keterbatasan waktu, keterbukaan responden, serta potensi bias dalam pengisian kuesioner juga dapat memengaruhi validitas dan reliabilitas data yang diperoleh.

D. Saran

1. Bagi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magetan

a. Meningkatkan Kompetensi dan Keterampilan

Pegawai kontrak diharapkan terus mengembangkan kemampuan diri, baik melalui pelatihan formal maupun pembelajaran mandiri, guna meningkatkan kinerja dan daya saing dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

b. Menjaga Etos Kerja dan Profesionalisme

Meskipun berstatus kontrak, pegawai sebaiknya tetap menunjukkan sikap kerja yang profesional, disiplin, dan bertanggung jawab agar memberikan kontribusi maksimal terhadap instansi serta meningkatkan peluang untuk perpanjangan atau pengangkatan ke status yang lebih tetap.

- c. **Membangun Komunikasi dan Budaya Organisasi yang Baik**
Menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat maupun atasan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, serta memperkuat semangat tim.
- d. **Beradaptasi dengan Lingkungan dan Tugas**
Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tugas, teknologi, maupun kebijakan dinas merupakan modal penting agar pegawai tetap relevan dan produktif dalam jangka panjang.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencakup pegawai kontrak di instansi lain atau di wilayah yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih menyeluruh dan akurat.
- b. Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai kontrak.
- c. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran, yaitu kuantitatif dan kualitatif, agar data yang diperoleh lebih mendalam serta mampu menggambarkan fenomena secara holistik.

- d. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat perubahan perilaku dan produktivitas pegawai kontrak dari waktu ke waktu, khususnya dalam jangka menengah hingga panjang.