

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rungkut Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, suasana kerja yang menyenangkan seperti adanya alunan musik, serta jaminan keamanan, mampu meningkatkan efektivitas dan optimalisasi pelaksanaan tugas pegawai.
2. *Employee Engagement* terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Rungkut Kota Surabaya. Tingkat keterikatan kerja yang tinggi, yang tercermin dari semangat, dedikasi, serta konsentrasi terhadap pekerjaan, mendorong pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan, menjaga mutu pekerjaan, menaati aturan, dan bertanggung jawab atas tugas yang diemban.
3. Budaya Organisasi menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Rungkut Kota Surabaya. Budaya organisasi yang positif, ditandai dengan kebiasaan kerja yang baik, norma

yang konstruktif, serta loyalitas terhadap organisasi, berperan penting dalam memperkuat performa pegawai secara menyeluruh.

4. Secara simultan, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rungkut Kota Surabaya. Sinergi dan keterpaduan ketiga faktor tersebut menjadi fondasi utama dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.
5. Di antara ketiga variabel tersebut, Budaya Organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Rungkut Kota Surabaya. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi menjadi determinan utama dalam mendorong peningkatan kinerja dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Pemerintah Kota Surabaya melalui pihak kecamatan diharapkan terus mengoptimalkan kualitas lingkungan kerja, antara lain dengan menjamin pencahayaan yang cukup, pengaturan suhu dan sirkulasi udara yang nyaman, penciptaan atmosfer kerja yang kondusif, serta penguatan sistem keamanan. Upaya tersebut penting agar pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman, fokus, dan produktif.

2. Pimpinan kecamatan perlu memperkuat *employee engagement* pegawai melalui pembinaan yang berkesinambungan, pemberian teladan yang baik, serta penerapan peraturan kerja secara konsisten. Dengan demikian, sikap disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, dan profesionalisme pegawai dapat terpelihara sekaligus ditingkatkan.
3. Penguatan budaya organisasi hendaknya menjadi prioritas strategis, mengingat variabel ini memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Langkah-langkah yang dapat dilakukan meliputi penumbuhan rasa memiliki terhadap instansi, penyelarasan nilai individu dengan visi dan misi organisasi, serta pemberian apresiasi atas loyalitas dan kontribusi pegawai.
4. Keterpaduan antara lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi perlu dikelola secara terintegrasi melalui kebijakan serta program manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Sinergi ketiga aspek tersebut akan saling menopang dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.
5. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas kajian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi. Selain itu, perluasan objek penelitian dan jumlah responden juga penting agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih kuat.