

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Data primer, atau informasi yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner, digunakan dalam penelitian ini. Jajak pendapat penelitian ini disebarkan kepada 267 anggota satuan Kepolisian Resor Kutai Kartanegara. Motivasi di balik penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota individu. Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, terlihat bahwa:

- i. Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Kepolisian Resor Kutai Kartanegara. Dengan menrapkan sikap tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, disiplin, tekun serius, menjaga martabat dan kehormatan sehingga berdampak meningkatkan kinerja anggota kepolisian resor Kutai Kartanegara.
- ii. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kepolisian Resor Kutai Kartanegara. Dengan menunjukkan perhatian terhadap lingkungan kerja yang terus ditingkatkan, seperti suasana kerja nyaman, fasilitas fisik yang mendukung, serta kondisi hubungan karyawan dengan atasan maka akan meningkatkan kinerja anggota satuan Kepolisian Resor Kutai Kartanegara.
- iii. Etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota anggota satuan Kepolisian Resor Kutai Kartanegara. Dengan menunjukkan penerapan etos kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka akan berkontribusi didalam peningkatan kinerja anggota satuan Kepolisian Resor Kutai Kartanegara..

4.2 Implikasi

4.2.1 Implikasi Teoritis

- i. Kontribusi terhadap Teori Etos Kerja dan Lingkungan Kerja: Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana etos kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja anggota kepolisian. Hal ini dapat memperkaya teori-teori terkait manajemen sumber daya manusia.
- ii. Pengembangan Teori Organisasi: Temuan penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan teori mengenai bagaimana organisasi dapat meningkatkan kinerja melalui pengelolaan etos kerja dan lingkungan kerja yang baik.

4.2.2 Implikasi Praktis

- i. Rekomendasi kebijakan organisasi: Berdasarkan temuan penelitian, organisasi, khususnya Kepolisian Resor Kutai Kartanegara, dapat mengimplementasikan kebijakan yang mendukung peningkatan etos kerja dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja anggota.
- ii. Pengembangan program pelatihan: Program pelatihan dapat dikembangkan berdasarkan temuan penelitian untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan anggota kepolisian dalam konteks etos kerja yang positif dan lingkungan kerja yang mendukung.
- iii. Peningkatan manajemen kinerja: Manajemen kinerja di Kepolisian Resor Kutai Kartanegara dapat lebih fokus pada pemberian umpan balik yang konstruktif dan pengakuan terhadap prestasi anggota, sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja yang mendukung dan kinerja yang tinggi.
- iv. Penekanan pada kesejahteraan anggota: Implementasi lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan kesejahteraan anggota, yang secara langsung berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang harus dipikirkan:

- i. Sampel penelitian: Penelitian ini hanya dilakukan pada anggota Satuan Kepolisian Resor Kutai Kartanegara, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh anggota kepolisian di Indonesia.
- ii. Waktu penelitian : Waktu penelitian yang terbatas juga menjadi kendala dalam pengumpulan data yang lebih komprehensif.
- iii. Informasi: sulit nya mendapatkan informasi yang lebih luas karena hanya menggunakan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner.

4.4 Saran

Berlandaskan keterbatasan kajian yang diperoses diuraikan, berikut beberapa ide untuk penelitian di masa depan dan rekomendasi praktis untuk manajemen:

4.4.1 Penelitian Lanjutan

- i. Penelitian dengan sampel yang lebih luas dan beragam : Untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian, penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan sampel yang lebih luas dan beragam. Penelitian dapat mencakup berbagai wilayah dan unit kepolisian di Indonesia untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak etos kerja dan lingkungan kerja kepada performa.
- ii. Pengembangan variabel depend : Selain etos kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja, peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel disiplin kerja pada anggota kepolisian Resor Kutai Kartanegara, yang merupakan salah satu pilar utama dalam organisasi kepolisian dalam menjalankan tugas yang sangat penting
- iii. Tata cara kajian kualitatif atau menyatukan dua metode: Menyatukan metode kualitatif dan kuantitatif pada kajian selanjutnya akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang keterkaitan dengan etos kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus dapat menggali lebih banyak informasi yang tidak terjangkau oleh kuesioner.

4.4.2 Praktis untuk Manajemen

- i. Program pelatihan dan pengembangan etos kerja :Manajemen perlu mengimplementasikan program pelatihan rutin yang berfokus pada peningkatan etos kerja. Program ini dapat mencakup pelatihan tentang disiplin, tanggung jawab, integritas, dan dedikasi. Misalnya, manajemen bisa mengadakan seminar bulanan yang mengundang pembicara berpengalaman dalam bidang kepemimpinan dan etika kerja.
- ii. Perbaikan fasilitas kerja dan lingkungan fisik : Peningkatan fasilitas kerja yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang produktif sangat penting. Manajemen bisa melakukan evaluasi terhadap kondisi fisik tempat kerja, seperti penataan ruang kerja, ventilasi, dan penerangan. Fasilitas tambahan seperti area istirahat yang nyaman dan ruang rapat yang memadai juga dapat meningkatkan kenyamanan kerja.
- iii. Sistem komunikasi yang efektif : Manajemen perlu memperbaiki sistem komunikasi internal untuk memastikan informasi yang penting dapat tersampaikan dengan baik dan tepat waktu. Ini bisa dilakukan dengan menggunakan teknologi komunikasi yang efektif, seperti aplikasi pesan instan khusus internal, dan mengadakan pertemuan rutin untuk membahas perkembangan pekerjaan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
- iv. Kebijakan penghargaan dan pengakuan : Penerapan kebijakan penghargaan dan pengakuan terhadap anggota yang menunjukkan kinerja dan etos kerja yang baik dapat memotivasi anggota lainnya. Manajemen bisa mengembangkan program penghargaan bulanan atau tahunan untuk mengapresiasi anggota yang berprestasi, seperti penghargaan "Anggota Terbaik Bulan Ini" atau "Tim Terbaik Tahun Ini".

- v. Pendekatan personal dalam manajemen : Manajemen juga disarankan untuk menerapkan pendekatan personal dalam mengelola sumber daya manusia. Pemimpin yang secara aktif mendengarkan keluhan dan kebutuhan anggota, serta memberikan dukungan emosional, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas anggota. Sesi mentoring dan pelatihan individu bisa diterapkan untuk membantu anggota mengembangkan potensi mereka.

Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, manajemen diharapkan akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, etos kerja anggota, dan lingkungan kerja.