

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur serta kondisi lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Artinya, semakin baik SOP diterapkan, semakin tinggi pula standar kualitas kerja yang dicapai oleh pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah.
2. Penerapan Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kuantitas kerja pegawai. Kejelasan langkah kerja dan prosedur yang terstandarisasi mendorong pegawai menyelesaikan tugas dalam jumlah yang lebih banyak secara efisien.
3. Penerapan Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketepatan waktu pegawai. SOP memberikan batasan waktu yang jelas dan alur kerja yang terstruktur, sehingga mendorong kedisiplinan dalam penyelesaian tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.
4. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, serta

dilengkapi dengan fasilitas yang memadai meningkatkan konsentrasi, ketelitian, dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas.

5. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kuantitas kerja pegawai. Lingkungan yang positif dan mendukung akan mendorong semangat serta produktivitas kerja, sehingga pegawai dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam kurun waktu yang ditentukan.
6. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketepatan waktu pegawai. Suasana kerja yang terstruktur, aman, dan penuh dukungan sosial membentuk kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang menyatakan bahwa SOP yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan pendorong utama kinerja pegawai (Lesmana & Anwar, 2024; Ismoyo, 2023). Temuan ini mendukung pendekatan integratif dalam efektivitas kerja yang mencakup faktor sistem kerja dan kondisi sosial-fisik tempat kerja.

2. Implikasi Praktis:

- 1) Pegawai diharapkan lebih memahami aturan kerja (SOP) yang berlaku, menyadari bahwa SOP yang diterapkan terbukti efektif dalam

meningkatkan kinerja, serta menumbuhkan komitmen untuk terus berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

- 2) Lingkungan kerja yang kondusif perlu dijaga dan dimanfaatkan pegawai, baik dari aspek pencahayaan, suhu dan udara yang nyaman, maupun keamanan. Selain itu, hubungan baik dengan rekan kerja dan dukungan dari atasan harus terus diperkuat agar pegawai dapat bekerja lebih fokus, merasa aman, dan termotivasi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.
- 3) Dalam aspek kualitas kerja, hasil ini menjadi masukan bagi pegawai untuk lebih menghargai kepercayaan yang diberikan melalui tanggung jawab yang sesuai kemampuan, berkomitmen menghasilkan pekerjaan berkualitas, teliti dalam memeriksa hasil kerja, serta terus belajar guna meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan.
- 4) Dalam aspek kuantitas kerja, hasil ini menjadi masukan bagi pegawai untuk memperkuat kemampuan mengelola beberapa pekerjaan sekaligus secara terencana, menyelesaikan tugas tepat sesuai instruksi, bersikap proaktif menerima tugas tambahan bila dibutuhkan, menjaga konsistensi pencapaian target, serta memastikan setiap pekerjaan memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- 5) Dalam aspek ketepatan waktu, hasil ini menjadi masukan bagi pegawai untuk lebih disiplin dalam memanfaatkan waktu seefektif mungkin, menyelesaikan pekerjaan tepat sesuai tenggat waktu, serta menghindari

kebiasaan menunda agar kinerja tetap optimal dan target kerja dapat tercapai.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu 42 responden, yang seluruhnya berasal dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Jawa Tengah. Ukuran sampel yang terbatas ini disebabkan oleh jumlah populasi pegawai yang memang tidak besar, sehingga ruang lingkup analisis menjadi lebih sempit. Kondisi ini menjadikan hasil penelitian lebih bersifat kontekstual, yakni hanya merepresentasikan situasi di instansi tersebut. Oleh karena itu, meskipun temuan penelitian ini relevan dan valid untuk unit kerja yang diteliti, hasilnya tidak serta-merta dapat digeneralisasikan ke instansi lain dengan struktur organisasi dan jumlah pegawai yang berbeda. Penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan jumlah sampel yang lebih besar disarankan untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh.