

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN**

#### **V.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel - variabel Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta.
- b. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta.
- c. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta.
- d. Kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, iklim kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta.

#### **V.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah:

- a. Kepuasan kerja perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta perlu ditingkatkan. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja terutama dalam hal: kepribadian, pengalaman bekerja, pekerjaan itu sendiri, sikap kerja, kondisi fisik

lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan kualitas pengawasan.

- b. Kecerdasan emosional perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta perlu ditingkatkan. Hal ini dapat menjadi perhatian untuk melakukan upaya - upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja terutama dalam hal kesadaran diri, bangkit dari perasaan – perasaan yang menekan, kemampuan berkomunikasi, baik hati, menghibur diri sendiri, antusiasme, keyakinan diri dan peduli. Organisasi perlu mengarahkan kepala Seksi terkait untuk selalu memperhatikan anggota perawat satwanya agar senantiasa belajar, beradaptasi memahami lingkungan dan satwanya. Manajemen perlu mengadakan pelatihan terkait motivasi dan pengembangan diri untuk meningkatkan kecerdasan emosional perawat satwa.
- c. Karakteristik pekerjaan perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. Peningkatan Karakteristik pekerjaan terutama dalam hal keterlibatan pegawai, kemandirian, informasi yang jelas tentang efektivitas kerja, dampak substansial atas kehidupan kerja, keahlian yang berbeda dan keuletakan. Manajemen perlu mengingatkan tentang tugas pokok dan fungsi perawat satwa sehingga mereka mengetahui beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Iklim kerja perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta perlu ditingkatkan. Hal ini dapat menjadi perhatian untuk melakukan upaya - upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja terutama dalam hal keterikatan yang kuat, sanksi, peraturan, kesempatan, ketentuan mutu dari hasil kerja, loyalitas, prosedur, kepercayaan, imbalan dan dukungan. Manajemen perlu lebih meningkatkan iklim kerja yang kondusif seperti melakukan sosialisasi visi – misi organisasi dan menerapkan aturan yang sudah ada di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta.

- e. Kecerdasan emosional, Karakteristik pekerjaan, Iklim kerja secara bersama sama perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta perlu ditingkatkan. Manajemen perlu mengevaluasi kebijakan – kebijakannya dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta.

### V.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, untuk meningkatkan Kepuasan Kerja perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta perlu ditingkatkan terutama dalam hal kesadaran diri, bangkit dari perasaan – perasaan yang menekan, kemampuan berkomunikasi, dan baik hati. Perawat satwa diharapkan agar lebih mempelajari dan memahami perilaku maupun karakteristik satwa yang dipeliharanya dengan cara mengadakan pelatihan terkait motivasi dan pengembangan diri untuk meningkatkan kecerdasan emosional perawat satwa sehingga perawat satwa lebih menjiwai arti penting tugas pokok dan fungsi perawatan satwa. Perawat satwa dapat mengelola emosinya ketika menghadapi masalah atau ditegur atasan, serta mampu untuk berkomunikasi dan bersikap baik dalam membina hubungan dengan orang lain.
- b. Karakteristik pekerjaan perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta perlu ditingkatkan terutama dalam hal keterlibatan pegawai, kemandirian, informasi yang jelas tentang efektivitas kerja dan dampak substansial atas kehidupan kerja. Perawat satwa diharapkan memahami beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya berupa observasi terhadap satwa dan lingkungan kerjanya maupun ketrampilan untuk menjadi *interpreter* tentang satwa yang dipeliharanya. Hal ini dapat dilakukan dengan

meningkatkan pelatihan perawat satwa tentang satwa liar (tingkah laku satwa, penanganan satwa liar, identifikasi satwa, habitat satwa (*enrichment*)), pelatihan *guiding* dan *interpreter* untuk melayani pengunjung. Adapun kemandirian, informasi yang jelas tentang efektivitas kerja dan dampak substansial atas kehidupan kerja, meskipun sudah sejalan dengan yang terjadi lapangan diharapkan hal tersebut dapat tetap dipertahankan atau bahkan lebih ditingkatkan lagi demi terwujudnya kepuasan kerja perawat satwa yang maksimal.

- c. Iklim kerja perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta perlu ditingkatkan terutama dalam hal keterikatan yang kuat terhadap organisasi, sanksi, peraturan, kesempatan, ketentuan mutu dari hasil kerja dan loyalitas. Perawat satwa diharapkan memiliki inovasi dan kreatifitas yang mendukung pekerjaannya dan memiliki kebiasaan bekerja yang sesuai dengan aturan yang telah diterapkan di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memfasilitasi perawat satwa untuk belajar dan studi banding ke lembaga konservasi baik dalam maupun luar negeri. Manajemen memberikan sosialisasi khusus perawat satwa mengenai pendalaman visi - misi dan menerapkan aturan yang berlaku di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. Perawat satwa diharapkan dapat menggunakan jam kerjanya dengan baik. Sedangkan untuk sanksi, peraturan dan kesempatan sudah sejalan dengan yang terjadi di lapangan, sehingga hal tersebut diharapkan agar dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi.
- d. Menambahkan berbagai jenis pelatihan yang bisa dilakukan di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta, antara lain: *skill training* berupa *training* manajemen atau *training leadership*, *retraining* berupa training penggunaan komputer dan internet bagi perawat satwa agar kemampuan mereka dalam dunia teknologi meningkat, *cross functional training* berupa perawat satwa yang diperbantukan pada divisi pendidikan untuk memandu orang –

orang yang berkunjung di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta untuk mempelajari satwa, *creativity training* berupa melakukan pelatihan umum tentang populasi dan keanekaragaman satwa di dunia, *team training* berupa *outbond* untuk memperkuat silaturahmi dan kerjasama antar tim.

- e. Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta harus memperhatikan anggaran dalam pembiayaan pelatihan terkait motivasi dan pengembangan diri, pelatihan tentang satwa liar (tingkah laku satwa, penanganan satwa liar, identifikasi satwa, habitat satwa ( *enrichment*)), pelatihan *guiding* dan *interpreter* untuk melayani pengunjung, studi banding ke lembaga konservasi baik dalam maupun luar negeri, sosialisasi khusus mengenai pendalaman visi - misi organisasi, *skill training*, *retraining*, *cross functional training*, *creativity training* dan *team training*.
- f. Terkait dengan konsekuensi implikasi yang muncul dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perawat satwa melalui Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Kerja hendaknya pimpinan Taman Margasatwa Ragunan memperhatikan ketiga variabel tersebut untuk ditingkatkan secara bersama – sama bagi perawat satwa di Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta.
- g. Penelitian ini hanya membahas Kecerdasan emosional, Karakteristik pekerjaan dan iklim kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain untuk memperluas kajian ilmu. Selain itu diharapkan dapat memperluas sampel penelitian tidak hanya diambil dari Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan, Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta namun bisa dikembangkan di lembaga konservasi lain.