

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh antara lain :

- a. Terdapat pengaruh langsung sebesar 68% yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh langsung sebesar 5% yang tidak signifikan pelatihan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai.
- c. Terdapat pengaruh langsung sebesar 15% yang tidak signifikan manajemen kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- d. Terdapat pengaruh langsung sebesar 68% yang signifikan lingkungan kerja terhadap manajemen kinerja.
- e. Terdapat pengaruh langsung sebesar 68% yang signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap manajemen kinerja.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan simpulan di atas, implikasi praktis adalah implikasi manajerial yang berhubungan dengan pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap manajemen kinerja dan pengaruh tidak langsung tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui manajemen kinerja.

Melalui karya tulis ini, penulis menyampaikan beberapa masukan yang diajukan untuk meningkatkan kepuasan kerja di masa mendatang yaitu:

- a. Peningkatan faktor lingkungan kerja baik dari dimensi fisik berupa ruang kerja yang nyaman dengan berbagai upaya antara lain:
 - 1) Penataan ruang dengan mempertimbangkan proses bisnis dan jumlah pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan analisis beban kerja.

- 2) Menggalakkan kembali program 5R yang terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin sehingga terdapat kejelasan siapa penanggungjawab dan kejelasan standar.
- b. Lingkungan kerja dimensi non fisik berupa peningkatan peran atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti perhatian dari pimpinan berupa *coaching*, *counselling*, dan *menthoring*, pembagian tugas yang jelas dan seimbang, meningkatkan rasa kerjasama dan kekeluargaan.
- c. peningkatan berupa kesesuaian antara materi pelatihan dengan kompetensi yang pegawai saat ini butuhkan.
- d. Keseimbangan antara pelaksanaan pelatihan yang bersifat teknis dengan pelatihan yang bersifat pengembangan diri untuk menunjang karir masa yang akan datang.
- e. Manajemen kinerja yang selama ini dilaksanakan perlu kiranya ditingkatkan efektivitasnya melalui
 - 1) peningkatan kapasitas atasan dalam merencanakan kegiatan yang selaras dengan indikator kinerja utamanya.
 - 2) peningkatan kapasitas atasan dalam memonitor dan evaluasi secara berkala pencapaian sasaran kinerja bawahannya.
 - 3) Penilaian kinerja yang dilaksanakan dalam kurun waktu yang lebih pendek seperti 1 bulan, 2 bulan, atau 3 bulan.
 - 4) Pembayaran tunjangan kinerja tidak hanya berdasarkan kehadiran tetapi juga didasarkan hasil penilaian kinerja periode sebelumnya.

V.3 Saran

Oleh karena keterbatasan dan kekurangan dan kelemahan yang dimiliki penulis, kepada para pembaca yang masih melihat banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian ini, kiranya dapat memberikan kritik, sumbang saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan penulisan ini.