

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka simpulannya adalah sebagai berikut :

- a. Komunikasi secara langsung berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta.
- b. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta.
- c. Komunikasi secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen kerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta.
- d. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen kerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta.
- e. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen kerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta.
- f. Komunikasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap Komitmen kerja melalui Kepuasan kerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta.
- g. Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap Komitmen kerja melalui Kepuasan kerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan simpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari dua model struktural yang diteliti, pada model pertama yaitu kepuasan kerja sebagai variabel endogen, lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan dibandingkan komunikasi. Pada model struktural 2 yang menempatkan komitmen kerja sebagai variabel endogen diketahui bahwa lingkungan kerja juga menjadi faktor

dominan, kemudian komunikasi dan terakhir adalah kepuasan kerja. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas peningkatan kepuasan kerja dan komitmen kerja dapat dilakukan melalui peningkatan lingkungan kerja, selain komunikasi dan kepuasan kerja pegawai.

b. Komunikasi

Suatu komunikasi yang menyenangkan akan menjadi pendorong utama bagi para individu dalam organisasi untuk menghasilkan komitmen kerja yang maksimal. Suasana kerja yang kondusif akan menjadikan para individu untuk menghasilkan produktivitas yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. Dengan komunikasi yang baik maka pegawai akan bekerja dengan semangat, kerja tim semakin kuat sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai.

Untuk itu pimpinan perlu menjalankan komunikasi dua arah tanpa harus memandang rendah bawahan. Pimpinan hendaknya berinisiatif untuk mendekati diri kepada semua pegawai agar tercipta iklim komunikasi organisasi yang cair, tidak ada perasaan segan bawahan untuk berkomunikasi dengan atasannya. Sehingga kemudian akan menumbuhkan kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan, karena secara tidak langsung pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan yang berujung pada komitmen kerja yang tinggi.

Pimpinan Kementerian Ketenagakerjaan RI di Jakarta juga hendaknya selalu mengkomunikasikan tugas dan tanggung jawab anggota team kerja secara terbuka melalui rapat pimpinan (esselon 1, 2 dan 3) dan rapat mingguan (esselon 3 kebawah sebagai pelaksana kegiatan). Untuk meningkatkan pemahaman bisa dilakukan dengan acara gathering dan atau supervisi.

Pimpinan juga harus mencoba untuk menanamkan sikap objektivitas dalam masing-masing anggota, menunjukkan bagaimana cara mengendalikan ego dan menunjukkan bagaimana kompromi terhadap ego bersaing antar rekan kerja yang bermanfaat bagi untuk masing-masing individu maupun bagi organisasi.

c. Lingkungan kerja

Sebagian besar pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan didukung dengan peralatan yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan dalam suatu organisasi, pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan didalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan yang dimaksud tidak hanya lingkungan yang berwujud saja melainkan juga lingkungan yang tidak berwujud pula. Misalnya hubungan antara pegawai, pegawai dengan atasan, situasi kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan, dan lain-lain.

Masukan untuk manajerial Kementerian Ketenagakerjaan RI adalah mengatur ruangan atau layout kantor supaya efektif dan kondisi kantor yang menyenangkan, harapannya dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Pimpinan juga perlu menerapkan manajemen dokumen paperless. Keuntungan penerapan manajemen dokumen berbasis paperless yaitu menghemat sumber daya dengan mengurangi konsumsi kertas, menghemat ruangan, melindungi kekayaan intelektual dengan mengorganisir dan mengamankan dan memungkinkan akses mudah ke dokumen elektronik dimana saja dengan menggunakan internet.

Pengawasan tugas oleh pimpinan kepada pegawai perlu dilakukan konsisten dan terpantau dari awal sampai pekerjaan selesai. Pasalnya ada beberapa oknum pegawai yang lambat dalam mengerjakan tugas, hingga mendekati *deadline*, sehingga pimpinan memutuskan untuk mengalihkan tugas tersebut ke pegawai lain. Dampaknya terdapat gap antar pegawai dalam menjalankan tugasnya.

d. Kepuasan kerja memiliki efek positif terhadap komitmen kerja.

Aspek kepuasan kerja dapat berupa kompensasi dan penghargaan. Pimpinan Kementerian Ketenagakerjaan hendaknya memberikan kompensasi dan penghargaan yang adil terhadap semua anggota organisasi, melibatkan semua anggota team kerja dalam kegiatan. Bukan hanya orang terdekat yang dilibatkan dalam kegiatan, tetapi

merata kepada seluruh pegawai karena dalam keterlibatan kegiatan pegawai merasa dihargai pekerjaannya.

V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain :

- a. Perlu adanya kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan komitmen kerja, yaitu diantaranya menciptakan komunikasi yang baik, perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan kerja.
- b. Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta dalam menciptakan komunikasi yang baik perlu terus memupuk nilai-nilai yang berlaku yang merupakan pedoman bagi seluruh pegawai untuk berperilaku dan melaksanakan tugasnya dengan visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta. Pegawai perlu memupuk rasa memiliki organisasi melalui keterlibatan dalam kegiatan. Aktif terlibat dalam kegiatan organisasi dapat menimbulkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi. Perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, pegawai mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi.
- c. Untuk penelitian mendatang beberapa hal yang disarankan, pertama, diharapkan penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan skala pengambilan sampel yang lebih besar dan lebih spesifik, kedua, penelitian diharapkan tidak hanya dilakukan dengan mengambil data secara kuesioner akan tetapi dapat dilakukan dengan wawancara, observasi langsung terhadap objek penelitian, ketiga, penelitian mendatang agar memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini misal dengan menambahkan variabel lain seperti: manajemen pengetahuan, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, dukungan organisasi, kemampuan kerja dan lain-lain.