

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1. Simpulan

Dari hasil analisa data, pengujian hipotesis dan pembahasan pada bab terdahulu diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan pada level sedang artinya apabila kondisi lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya suatu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya sekaligus meningkatkan kinerjanya.
- b. Terdapat hubungan positif antara variabel kemampuan kerja dengan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan pada level lemah artinya apabila kemampuan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik diyakini mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan akan berupaya memberikan hasil kerja yang baik pula sehingga hal tersebut dapat memimbulkan kepuasan kerja dalam diri seseorang. Kemampuan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu yang dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya suatu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.
- c. Terdapat hubungan positif antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan pada level sedang dengan (koefisien korelasi 0,469) artinya apabila kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan yang berstatus PNS tergolong baik atau puas. Tingkat kepuasan kerja tertinggi hingga terendah diantaranya adalah kondisi kerja, kebijakan institusi, kompensasi dan pengakuan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya suatu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

- d. Terdapat hubungan positif dari lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi dengan variabel kepuasan kerja dan pada regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja artinya apabila ketiga variabel tersebut secara simultan ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi merupakan beberapa faktor penentu yang dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya suatu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.
- e. Dari hasil perhitungan analisis korelasi dan regresi kepada lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi masing-masing variabel dengan kepuasan kerja dan dilakukan perbandingan terhadap nilai koefisien korelasi dan regresi tiap variabel di dapatkan faktor yang paling dominan dengan kepuasan kerja pegawai adalah faktor kompensasi dengan nilai koefisien korelasi terbesar dan memiliki hubungan paling signifikan.

V.2. Implikasi Manajerial

- a. Karena lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja maka untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan dapat dilakukan dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja dengan cara menjaga suhu udara diruangan agar tetap sejuk, penerangan yang cukup, menjaga kebersihan tempat kerja serta menjaga hubungan dengan atasan dan rekan agar tercipta keharmonisan.

- b. Karena kemampuan kerja mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja maka untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan kerja pegawai melalui pendidikan formal dan nonformal lebih dapat mengarahkan potensi yang ada (kelincahan berfikir, menyukai kompleksitas dan kecakapan dalam menjalankan tugas) dan juga lebih meningkatkan keterampilan sehingga dapat memberikan out put pekerjaan lebih dalam mengembangkan pikiran.
- c. Karena kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan maka untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui peningkatan imbalan langsung (gaji, tunjangan, honor dan lembur) maupun imbalan tidak langsung antara lain (cuti, perhatian, asuransi kesehatan dan perumahan)
- d. Karena lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi mempunyai nilai yang positif dengan kepuasan kerja maka apa bila ketiga faktor ini dapat diintegrasikan dan dapat berjalan secara bersinergi akan memberikan hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan.
- e. Lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi yang senantiasa dapat mengalami dinamika berupa perubahan-perubahan yang terjadi melalui kebijakan dan peraturan-peraturan yang baru dimana perubahan tersebut dapat terjadi dalam jangka waktu tertentu sehingga ketiga faktor ini (lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi) dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang dinamis bagi pemangku kepentingan di Balitbang Kemhan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawainya pada masa yang akan datang.

V.3. Saran

V.3.1. Saran Praktikal

Disarankan kepada pejabat Balitbang Kemhan yang berkompeten/terkait dalam pembinaan pegawai dan organisasi, khususnya pejabat di bidang personalia untuk mempertimbangkan ketiga faktor penelitian ini (lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi) dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan.

Peningkatan kepuasan kerja pegawai tersebut dapat diwujudkan dengan meningkatkan lingkungan kerja berupa sarana prasarana dan pembinaan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kemampuan kerja berupa pengetahuan (kelincahan berfikir,kecakapan) dan keterampilan (memberikan pekerjaan yang lebih, mengembangkan pikiran) dan menjamin terpenuhinya kesejahteraan melalui kompensasi yang diberikan baik langsung (gaji, tunjangan, honor, insentif) dan kompensasi tidak langsung (cuti, asuransi kesehatan, perumahan) bagi pegawainya dengan beberapa upaya sebagai berikut :

- a. Tetap menjaga kualitas kondisi fisik tempat kerja, kebersihan ruangan kerja dan kantor, terus menjaga hubungan antara pimpinan dengan pegawai dan hubungan pegawai dengan sesama pegawai agar tetap harmonis dan menghasilkan sinergi dalam pelaksanaan tugas kedinasan.
- b. Memberikan kesempatan yang luas kepada para pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan formal maupun informal berupa diklat, seminar dan penataran.
- c. Menetapkan prosedur dan mekanisme yang baku untuk pengaturan pemberian kompensasi bagi setiap pegawai sesuai aturan yang berlaku dan diterapkan secara adil.

V.3.2. Saran Teoritikal

Direkomendasikan kepada Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dan pertahanan RI untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawainya dalam upaya mewujudkan kinerja organisasi yang optimal dan dapat mengkaji lebih lanjut faktor-faktor lain yang mungkin berhubungan dengan dan dapat memberikan pengaruh kepada peningkatan kepuasan kerja pegawai Balitbang Kemhan.

