

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari analisis dan pembahasan data yang telah diuraikan sebelumnya mengenai dampak kualitas kehidupan kerja, komitmen pegawai, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Penanaman Modal, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya:

1. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, dan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat kepuasan kerja dapat ditingkatkan.
2. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh tingkat dedikasi seorang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, terutama ketika karyawan telah mencapai tingkat loyalitas tertentu kepada agensi, yang menunjukkan bahwa karyawan mengalami rasa pencapaian yang positif.
3. Kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh tingkat motivasi seseorang dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena rendahnya penghargaan, terbatasnya kekuasaan yang diberikan, dan rendahnya afiliasi, yang kesemuanya mengakibatkan kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas, yang berdampak pada tidak adanya kepuasan kerja, seperti yang telah dikemukakan sebelumnya.

V.2 Keterbatasan Penelitian

Tentu saja, ada keterbatasan tertentu dalam penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa batasan tersebut:

1. Hal ini dimungkinkan untuk memperoleh temuan kuesioner yang miring sebagai akibat dari perbedaan pemahaman responden tentang isi kuesioner.

2. Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan penelitian ini sangat terbatas.
3. Akibat pandemi COVID-19, ruang belajar menjadi terbatas.

V. 3 Saran

Peneliti dapat membuat rekomendasi berikut berdasarkan temuan penelitian:

a. Bagi Kementerian Investasi

Rekomendasi peneliti termasuk memberikan karyawan pekerjaan yang menantang yang akan memberi mereka rasa pencapaian ketika mereka menyelesaikannya, mendelegasikan wewenang kepada setiap departemen untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara mandiri, dan menciptakan lingkungan kolaboratif bagi karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja mereka.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengidentifikasi dan menganalisis aspek-aspek tambahan yang mempengaruhi kebahagiaan kerja untuk membuat temuan penelitian lebih beragam dan untuk memperluas topik kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga dapat dipelajari dari segi koefisien determinan (epsilon), yang dapat dihitung oleh peneliti.