

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis terhadap keseluruhan data penelitian, kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalism kerja. Artinya jika Pelatihan naik, maka akan meningkatkan Profesionalism kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalism kerja. Artinya jika kondisi lingkungan kerja semakin baik maka akan mempengaruhi kenaikan Profesionalism kerja secara signifikan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalism kerja. Artinya jika kepuasan kerja naik maka akan mempengaruhi kenaikan Profesionalism kerja secara signifikan.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kerja. Artinya jika Pelatihan sesuai dengan kondisi prajurit maka akan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka akan mempengaruhi kenaikan kepuasan kerja secara signifikan.
6. Kepuasan kerja memediasi pelatihan terhadap Profesionalism kerja.
7. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap Profesionalism kerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan beberapa kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan untuk melengkapi hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran Operasional**

1. Satkor Koarmada TNI AL perlu memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi Profesionalism kerja prajurit. Sesuai dengan hasil penelitian ini, pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi secara signifikan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Satkor Koarmada TNI AL perlu mempertimbangkan pelatihan pada usia muda sehingga dapat efektif dalam menjalani tugasnya. Lingkungan kerja di berbagai jabatan perlu dipertimbangkan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Lama dinas juga dapat menjadi perhatian dalam mempertimbangkan kepuasan kerja dan latar belakang pendidikan juga memerlukan perhatian dalam meningkatkan intelektual dalam mencapai kinerja yang efektif.
3. Nilai tertinggi variabel profesionalisme terdapat pada indikator “Saya akan tetap teguh pada profesi sebagai TNI meskipun saya mendapatkan tawaran pekerjaan lain” dengan skor sebesar 97%. Pernyataan tersebut diartikan bahwa sesuai dengan profesionalisme, seorang prajurit akan memegang teguh profesinya walaupun ditawarkan berbagai hal dari pihak lain. Kemudian nilai terendah profesionalisme terdapat pada pernyataan “Pekerjaan sebagai TNI AL

sudah menjadi cit-cita saya sejak dulu dan sampai nanti” memiliki skor terendah sebesar 88%. Hal tersebut perlu ditingkatkan dalam diri seorang prajurit. Nilai tertinggi variabel motivasi terdapat pada indikator “Tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan hidup saya” memiliki skor tertinggi sebesar 97%. Prajurit merasa pemenuhan kebutuhan pribadinya tercukupi. Dan pernyataan terendah pada indikator “Organisasi tidak memperhatikan keamanan dalam bekerja” memiliki skor 89%. Hal tersebut perlu ditingkatkan terkait keamanan dalam pekerjaan. Nilai tertinggi variabel pelatihan terdapat pada indikator “Materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh TNI AL dapat menunjang pekerjaan Prajurit”. Hal tersebut menunjukkan bahwa prajurit telah mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pelatihan seperti itu perlu dipertahankan. Kemudian pernyataan “Instruktur dapat mengendalikan ruang kelas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan” memiliki skor terendah sebesar 92%. Terkait dengan kualitas instruktur perlu ditingkatkan kedepannya. Indikator dalam variabel kepuasan yang memiliki nilai tertinggi diantaranya “Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian” memiliki skor tertinggi sebesar 96%. Hal tersebut perlu dipertahankan dalam organisasi. Di sisi lain pernyataan “Organisasi menyediakan pengembangan jalur karier yang jelas kepada pegawainya” memiliki skor terendah sebesar 91%. Sehingga hal tersebut perlu ditingkatkan kedepannya.

4. Satkor Koarmada TNI AL sebaiknya menerapkan pelatihan dan lingkungan kerja yang sesuai dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja prajurit yang berdampak pada Profesionalism kerja secara keseluruhan.
5. Satkor Koarmada TNI AL perlu mempertimbangkan kepuasan kerja prajurit yang paling sesuai dengan kebutuhan guna meningkatkan Profesionalism kerja.

### **5.2.2 Saran Akademis**

1. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengujian model yang sama dengan melakukan penelitian pada objek penelitian baru diluar Satkor Koarmada TNI AL.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan ruang lingkup penelitian yang lebih luas, tidak hanya di wilayah atau responden tertentu, namun dapat dilakukan lebih luas lagi mencakup seluruh profesi yang ada di TNI AL agar dapat mencerminkan kondisi secara keseluruhan.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel baru sehingga dapat menambah wawasan dalam pengembangan teori Profesionalism kerja.

