

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bersumberkan pada pengolahan data statistik, deskripsi data, analisis deskriptif yang sudah ditafsirkan pada bab sebelumnya. Bisa disimpulkan dari penelitian ini:

1. Adanya pengaruh secara positif serta signifikan antara pengaturan kerja fleksibel serta kepuasan kerja pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dengan nilai t hitung diperoleh sebesar $7,625 > t$ tabel $1,657$. Semakin tinggi perusahaan memberikan kesempatan untuk menerapkan pengaturan kerja fleksibel, maka bertambah besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Begitupun sebaliknya, bertambah kecil perusahaan menerapkan pengaturan kerja fleksibel maka semakin rendah pula kepuasan karyawan Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
2. Adanya pengaruh secara positif serta signifikan antara lingkungan kerja (fisik dan non-fisik) dan kepuasan kerja pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dengan nilai t hitung yang sebesar $11,339 > t$ tabel $1,657$. Bertambah baiknya lingkungan kerja fisik serta non-fisik yang dirasakan oleh karyawan baik itu lingkungan kantor maupun lingkungan di *remote* area, maka semakin besar kepuasan kerja pada karyawan. Begitupun sebaliknya, bila lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan cenderung kurang puas ketika bekerja. Lingkungan kerja yang baik bisa memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja.
3. Adanya dampak positif serta signifikan secara bersama-sama (simultan) antara pengaturan kerja fleksibel (X1) dan lingkungan kerja (X2) atas kepuasan kerja (Y) pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan

Cukai. Dengan diperoleh F hitung $705 > F$ tabel 3,07. Semakin tinggi penerapan pengaturan kerja fleksibel dan bertambah baiknya lingkungan kerja (fisik serta nonfisik) yang dirasakan karyawan, semakin besar kepuasan kerja karyawan.

B. Implikasi

Bersumberkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dinyatakan bahwa ada item pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi hingga terendah di setiap variabel. Adapun nilai tertinggi pada ketiga variabel berada pada item FK 6, LK 2, KK 6. Pada variabel pengaturan kerja fleksibel diperoleh indikator tertinggi yaitu *Remote Working* pada item ke enam dengan pernyataan “saya senang jika dapat bekerja dari mana saja”. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh indikator tertinggi yaitu Pencahayaan pada item ke dua dengan pernyataan “Perlengkapan penerangan lampu pada ruang kerja sudah baik serta memadai”. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh indikator tertinggi yaitu Rekan Kerja pada item ke enam dengan pernyataan “Saya memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja”.

Melalui pernyataan di atas dapat dijelaskan bahwa Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai telah menerapkan pengaturan kerja fleksibel yang baik. Dengan adanya pengaturan kerja fleksibel, karyawan mendapat kesempatan untuk bekerja darimana saja seperti bekerja dari kantor maupun dari jarak jauh. Pada Kantor Pusat Bea dan Cukai sudah mulai menerapkan sistem *Remote Working* dengan memberikan pilihan kepada karyawan untuk dapat menentukan dimana mereka dapat bekerja seperti bekerja dari rumah atau *remote area* maupun dari kantor, sesuai dengan ketentuan penjadwalan yang berlaku.

Dan pencahayaan pada area ruangan kerja sudah memadai dan menunjang kinerja karyawan. Karyawan dapat bekerja secara nyaman tanpa merasa terganggu dengan pencahayaan yang ada sehingga karyawan dapat memfokuskan diri terhadap pekerjaan mereka dan produktivitas kerja meningkat. Pemilihan pencahayaan di ruang kerja telah terpelihara secara

baik dengan diberlakukan pemeriksaan rutin setiap bulan terhadap sistem pencahayaan di ruang kerja. Dan memastikan bahwa sinar matahari yang terpantul memberikan kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan tidak terganggu dengan paparan sinar matahari.

Maka, semakin tinggi penerapan pengaturan kerja fleksibel dan meningkatnya kualitas lingkungan kerja di sekitar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Selain itu, terjalinnya hubungan yang baik antar rekan kerja ialah salah satu faktor yang memberikan pengaruh tentang kepuasan kerja.

Sementara itu, adapun nilai terendah pada variabel pengaturan kerja fleksibel yaitu pada item keempat “Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan waktu penyelesaian pekerjaan”. Pada variabel lingkungan kerja ketujuh yaitu “Temperature udara di ruang kerja menyenangkan”. Pada variabel kepuasan kerja kesepuluh yaitu “Ada kesempatan/peluang promosi (kenaikan jabatan) yang diberikan perusahaan kepada saya”.

Melalui pernyataan di atas bisa dijelaskan bahwa pengaturan jadwal kerja secara fleksibel di Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai belum berjalan secara maksimal. Dengan kata lain, karyawan masih mengalami kesulitan dalam menentukan jadwal kerja secara fleksibel dan waktu penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya, pada lingkungan kerja masih terdapat kekurangan pada temperatur udara di ruangan maupun area kerja. Sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam melaksanakan aktivitas bekerja. Kedua faktor di atas berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga, perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan untuk memperbaiki/menyelesaikan masalah tersebut.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menghadapi sejumlah keterbatasan dan kesulitan ketika melakukan penelitian. Sehingga menghasilkan kecenderungan untuk

dilakukannya penelitian berikutnya. Peneliti percaya terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Keterbatasan akses yang diakibatkan oleh pandemi ini menyebabkan alur/proses pendistribusian surat izin melakukan penelitian menjadi cukup lambat. Sehingga data dan informasi menjadi terhambat dan terbatas;
2. Penelitian ini hanya terbatas di Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Sehingga diperlukan penelitian lanjutan terkait kepuasan kerja yang disebabkan oleh pengaturan kerja fleksibel dan lingkungan kerja pada sector wilayah kantor bea cukai lainnya. Seperti pada Kanwil Bea Cukai, KPP Bea Cukai, KPU Bea Cukai, dan sebagainya;
3. Kepuasan kerja bukan terpengaruh oleh pengaturan kerja fleksibel dan lingkungan kerja saja, melainkan masih banyak factor-faktor lainnya yang bisa memberikan pengaruh ke kepuasan kerja.

D. Saran

Bersumberkan implikasi serta kesimpulan yang sudah dinyatakan di atas, peneliti akan memaparkan sejumlah saran yang bisa meningkatkan kepuasan kerja di Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai serta memberikan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya. Sehingga bisa menjadi masukan yang bermanfaat, berikut ini:

1. Adapun nilai terendah pada ketiga variabel berada pada item FK 4, LK 7, KK 10. Pada variabel pengaturan kerja fleksibel diperoleh indikator terendah yaitu *Schedule Flexibility* pada item ke empat dengan pernyataan “Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan waktu penyelesaian pekerjaan”. Apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai bisa mempertimbangkan serta meningkatkan kembali penerapan pengaturan kerja fleksibel seperti menerapkan peraturan yang mempermudah karyawan dalam menentukan kebebasan waktu penyelesaian pekerjaan.

2. Pada variabel lingkungan kerja diperoleh indikator terendah yaitu Udara pada item ke tujuh dengan pernyataan “Temperatur udara di ruang kerja menyejukan”. Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai bisa meningkatkan kualitas lingkungan kerja disekitar karyawan dengan memperhatikan temperatur dan suhu ruangan kerja seperti penambahan ventilasi udara serta pengaturan suhu yang dapat disesuaikan dengan kondisi ruangan saat itu.
3. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh indikator terendah yaitu Promosi pada item ke sepuluh dengan pernyataan “Ada kesempatan/peluang promosi yang diberikan perusahaan kepada saya”. Bagi Kantor Pusat Bea Cukai disarankan dalam memberikan promosi/kenaikan jabatan dapat mempertimbangkan faktor-faktor seperti tempat tinggal karyawan dan wilayah penempatan promosi.
4. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sektor kerja yang berbeda seperti sektor lapangan kerja lainnya dan melakukan penelitian di instansi vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai lainnya sehingga data lebih bervariasi.
5. Jika pada penelitian selanjutnya ingin menggunakan variabel yang sama, maka peneliti sarankan untuk meningkatkan kualitas pada penelitian selanjutnya dengan menambahkan atau menggunakan variable lain yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Termasuk dalam menambahkan jumlah sampel, menggunakan metode penelitian lainnya sehingga dapat menyempurnakan dan memvariasikan penelitian ini.