

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa secara empiris deskripsi, analisis data statistik, interpretasi dan analisis daya yang telah dijelaskan dan jabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama yaitu (H1) menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini dapat diartikan bahwa segala bentuk kompensasi baik kompensasi secara langsung maupun kompensasi secara tidak langsung yang diberikan oleh Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
2. Hasil uji hipotesis kedua yaitu (H2) menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap terhadap Motivasi Kerja. Hasil ini dapat diartikan bahwa segala bentuk kompensasi baik kompensasi secara langsung maupun kompensasi secara tidak langsung yang diberikan oleh Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja yang dimiliki pegawai Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
3. Hasil uji hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan nonfisik yang

dirasakan seluruh pegawai Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang diterima pegawai lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan nonfisik yang dirasakan seluruh pegawai Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

4. Hasil uji hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Hasil ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan nonfisik yang dirasakan seluruh pegawai Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
5. Hasil uji hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini dapat diartikan bahwa segala bentuk motivasi kerja yang dirasakan dan diterima pegawai Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
6. Hasil uji hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi diantara keduanya. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung. Maka disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai

mediasi kepada para pegawai Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

7. Hasil uji hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi diantara keduanya. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung. Maka disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai mediasi kepada para pegawai Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

B. Implikasi

Berdasarkan pada hasil penelitian di Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi ditemukannya hubungan positif secara langsung dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, lalu terdapat pengaruh positif secara tidak langsung antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh variabel motivasi kerja.

1. Semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, begitupun sebaliknya semakin rendah kompensasi dan lingkungan kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Oleh karena itu, Direktorat Sumber Daya harus lebih memperhatikan terhadap kompensasi yang diterima pegawai, lingkungan kerja yang di rasakan pegawai, dan memberikaan motivasi kerja terhadap pegawai. Motivasi kerja ini yang akan mempengaruhi para pegawai dalam melaksanakan

pekerjaanya. Peran motivasi kerja begitu penting untuk semangat melakukan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan hidup.

2. Kompensasi juga yang mempengaruhi pegawai karena kompensasi merupakan fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, dengan adanya kompensasi pegawai lebih merasa dihargai dan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan untuk akhirnya dapat meningkatkan dan tercapainya tujuan dari Direktorat Sumber Daya. Selanjutnya, lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong semangat kerja pegawai, lingkungan kerja yang baik, kondusif, harmonis, dan sehat sangat dibutuhkan untuk para pegawai agar tercapainya kepuasan kerja sehingga apa yang menjadi tujuan ataupun target direktorat sumber daya dapat terwujud.
3. Motivasi kerja pun memediasi hubungan antara kompensasi yang diterima pegawai dan lingkungan kerja pegawai terhadap kepuasan kerja yang diterima para pegawai, dikarenakan dalam motivasi kerja telah mencangkup segala kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti kebutuhan dasar, dan kebutuhan sosial.
2. Responden berpendapat bahwa pada variabel kompensasi pada pernyataan “Gaji yang saya terima memuaskan” mendapatkan skor tertinggi karena Direktorat Sumber Daya menjamin kompensasi yang diberikan pegawai, yang membuat para pegawai merasakan kepuasan terhadap kompensasi gaji yang diterima pegawai dan menunjang pegawai agar lebih semangat bekerja untuk mencapai tujuan dari Direktorat Sumber Daya.
3. Responden berpendapat pada variabel lingkungan kerja pada pernyataan “Penerangan lampu dalam ruang kerja sudah memadai” mendapatkan skor tertinggi karena Direktorat Sumber Daya telah memfasilitasi penerangan yang cukup baik kepada pegawai, karena fasilitas penerangan yang diterima pegawai dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu fasilitas yang tersedia pada Direktorat Sumber Daya akan mendukung aktifitas para pekerja.

4. Responden berpendapat mengenai variabel motivasi kerja pada pernyataan “Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik” mendapatkan skor tertinggi karena pegawai mengikuti arahan dan bimbingan yang diberikan Direktorat Sumber Daya untuk menguasai keterampilan dan lebih melatih skill yang pada akhirnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuannya sendiri.
5. Responden berpendapat mengenai variabel kepuasan kerja pada pernyataan “Organisasi penting dalam suatu instansi” mendapatkan skor tertinggi karena Direktorat Sumber Daya memperjelas bahwa pentingnya organisasi dapat membantu pegawai untuk membentuk suatu tim kerja yang baik, karena manajemen dan organisasi merupakan kegiatan dalam mencapai suatu tujuan melalui kerjasama yang baik antar para pegawai.

C. Keterbatasan Penelitian

Hasil dari penelitian ini telah dilaksanakan semaksimal mungkin secara prosedur ilmiah, namun Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna dan mengalami beberapa keterbatasan, kelemahan, kekurangan dari hasil penelitian ini. Dalam hal ini Peneliti akan menjabarkan keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja tidak hanya di pengaruhi oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Melainkan banyak faktor lain yang memungkinkan mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai seperti Loyalitas Pegawai, Displin Kerja, Budaya Organisasi atau Kepemimpinan;
2. Ruang lingkup yang dipergunakan dalam penelitian ini hanya mencangkup pada satu direktorat saja, tidak terlalu luas sehingga hasil penelitian ini tidak dapat di sama ratakan terhadap populasi yang cangkupannya lebih luas.

D. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan implikasi di atas, maka Peneliti akan memberikan saran-saran atau masukan kepada peneliti selanjutnya, yang diharapkan oleh Peneliti dapat menjadi referensi yang bermanfaat yaitu sebagai berikut:

1. Saran bagi Organisasi

Pemimpin ataupun direktur yang menjabat pimpinan tertinggi dalam suatu organisasi alangkah lebih baik jika memperhatikan secara seksama para pegawai dalam menjamin kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Pada kepuasan kerja supervisi yang dimiliki organisasi harus lebih diperhatikan dan diarahkan kepada para pegawai seperti memperhatikan hubungan baik antar pegawai, komunikasi yang baik dan diberikan perhatian yang baik pada pegawai sehingga pegawai merasakan kepuasan kerja.

Pada kompensasi organisasi harus lebih memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi seperti kompensasi non financial yaitu sebuah bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar lebih memotivasi karyawan lainnya, lalu memberikan bonus ataupun insentif sesuai dengan hasil kerja pegawai. Pada lingkungan kerja organisasi lebih memperbaiki fasilitas yang terdapat pada lingkungan kerja seperti dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai maka fasilitas penunjang semangat pegawai harus lebih ditingkatkan.

Pada motivasi kerja kebutuhan sosial dan rasa memiliki antar pegawai lebih diperhatikan seperti terciptanya rasa ingin saling membantu, dan terlibat dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Perasaan positif yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan setiap pekerjaannya, oleh karena itu akan tercapainya tujuan, visi, dan misi yang telah di rancang oleh perusahaan.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Berdasarkan pada hasil penelitian ini, bahwa masih banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, untuk peneliti-peneliti masa selanjutnya yang akan tertarik untuk mengambil topik penelitian yang serupa, disarankan agar dapat menggunakan faktor pengaruh lainnya yang diperkirakan bisa mempengaruhi kepuasan kerja seperti Loyalitas Pegawai, Displin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan.
- b. Untuk keterbaruan sebuah penelitian yang selanjutnya, akan lebih baik jika populasi ataupun sampel yang diambil adalah perusahaan-perusahaan swasta, kementerian lain, ataupun badan usaha milik negara dengan cangkupan populasi yang lebih luas.