

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

1. Karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut sebagian besar belum mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan. Hal ini juga didukung dengan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi yang juga belum sesuai dengan harapan. Meskipun demikian, pada variabel karakteristik pekerjaan, dimensi otonomi dan arti tugas masih berada pada level yang cukup baik. Begitu juga, dimensi tanggungjawab individu, konflik, dan identitas pada iklim organisasi sudah cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 21,4% antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut.
3. Terbukti secara empiris iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 19,3% terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut.
4. Secara empiris membuktikan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 31,1% terhadap

kepuasan kerja karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1 Saran Operasional**

1. Memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mengevaluasi beberapa dimensi kepuasan kerja, seperti pekerjaan itu sendiri, kompensasi, dan rekan kerja. Beberapa cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti penyusunan karakteristik pekerjaan yang baik dalam setiap tugas, meninjau ulang untuk memperbaiki dan meningkatkan pemberian kompensasi yang proporsional kepada seluruh karyawan dan terus menanamkan sikap kebersamaan serta saling mendukung antar karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan semakin meningkatkan kinerja.
2. Sebaiknya instansi mengevaluasi rancangan pekerjaan yang terkait dengan konsep pengayaan kerja (*job enrichment*) sehingga dapat meningkatkan kesempatan pada karyawan untuk memuaskan pekerjaan mereka yang terkait dengan kebutuhan mereka. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya yaitu dengan cara memperbaiki aspek-aspek yang masih kurang, seperti masalah variasi keterampilan dalam pekerjaan, keleluasaan dalam bekerja, dan umpan balik atas prestasi dari hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan harus lebih menyadari akan pentingnya

penyusunan karakteristik pekerjaan yang baik dalam setiap tugas. Pemberian penghargaan dan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan. Selain itu, otonomi juga perlu lebih diperluas, sehingga karyawan dapat lebih leluasa untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang diinginkan sepanjang tidak menyalahi aturan perusahaan.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, pihak manajemen dan para karyawan instansi secara bersama-sama juga seharusnya menjaga stabilisasi dan harmonisasi iklim instansinya, terutama dalam usaha membangun kondisi kerja yang nyaman dan efektif. Hal ini dapat terwujud diantaranya dengan menghargai hasil kerja karyawan dengan menerapkan *rewards and punishment*, melakukan pengawasan agar tingkat kedisilinan terjaga dan melakukan pendekatan secara kekeluargaan untuk membina hubungan yang harmonis dengan karyawan sehingga tercipta rasa tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan/instansi.

### **5.2.2 Saran Akademis**

1. Mengetahui dan memahami peraturan yang berlaku dalam instansi agar dapat mengkaji permasalahan yang terjadi dalam instansi.

2. Menentukan populasi dan sampel dari objek penelitian yang tepat, terjangkau, dan sesuai kebutuhan penelitian, beserta metode penentuan sampel atau wawancara yang efektif.
3. Peneliti juga harus lebih cermat dalam merancang kuesioner baik dalam pemilihan dimensi dan indikator maupun pemilihan kata-kata yang mudah dimengerti dalam setiap pernyataan agar tidak membingungkan responden dalam mengisinya. Sebaiknya peneliti juga memastikan item pertanyaan konsisten dengan indikator dalam variabel.
4. Mengkaji berbagai hasil penelitian sebelumnya dan teori yang terkait dengan judul penelitian mengenai dimensi dan indikator untuk setiap variabel penelitiannya untuk menentukan teori dan instrumen penelitian yang tepat dengan kondisi objek penelitian.