

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dan perumusan masalah penelitian “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha: Studi Kasus Pada Tujuh Fakultas di Universitas Negeri Jakarta”, yang telah disebutkan pada bab I dan setelah menganalisis data primer maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) sudah baik karena sebagian besar pegawai telah merasakan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik selama bekerja di UNJ. Komitmen organisasi yang dirasakan oleh para pegawai tidak tinggi namun tidak juga rendah. Begitu pun dengan variabel kepuasan kerja, bagi para pegawai kepuasan kerja yang mereka rasakan sudah cukup baik.
2. Terbukti secara empiris motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta.
3. Terbukti secara empiris komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta.
4. Terbukti secara empiris motivasi dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta. Jika dilakukan pengujian secara parsial, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan, begitu juga komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

a. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk motivasi dan komitmen organisasi yang hanya memiliki nilai sebesar 8,5% sebelum dikontrol oleh masa kerja dan 11,4% setelah dikontrol oleh masa kerja maka masih terdapat variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel yang dapat peneliti usulkan seperti:

- 1) Gaya kepemimpinan: karena di UNJ terdapat tujuh fakultas yang terdiri dari tujuh pemimpin yang berbeda-beda pula maka jika penelitian selanjutnya menggunakan variabel ini maka kita akan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya seorang pemimpin terhadap kemajuan di fakultas tersebut, dan fakultas mana yang pengaruh gaya kepemimpinannya paling besar.
- 2) Lingkungan kerja: ruangan kerja pegawai TU yang tidak terlalu besar, suhu ruangan, pencahayaan, dan lain-lain perlu juga diteliti karena hal tersebut memengaruhi kinerja pegawai.
- 3) *Stress* kerja: beban kerja yang dilimpahkan kepada pegawai TU cukup banyak setiap harinya mulai dari melayani mahasiswa dan dosen atau pun tugas-tugas lainnya, tekanan-tekanan yang dirasakan dapat memicu *stress* kerja maka variabel ini juga dapat peneliti usulkan untuk penelitian selanjutnya.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk pihak fakultas dan pihak universitas di Universitas Negeri Jakarta:

- a. Memberikan *training* secara rutin agar kemampuan pegawai terus bertambah. Tekanan kerja yang semakin tinggi dikarenakan jumlah mahasiswa yang bertambah mengharuskan para pegawai mengoptimalkan kinerjanya maka *training* dalam rangka meningkatkan kemampuan dirasa penting untuk dilakukan.
- b. Selain *training*, kegiatan *outing* juga sangat diperlukan agar pegawai merasa *relax* dan terlepas dari pekerjaan untuk sejenak, hal ini akan memunculkan semangat baru bagi pegawai dalam bekerja. Selain itu kegiatan *outing* juga dapat berdampak jangka panjang karena kegiatan ini juga dapat menimbulkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan di antara pegawai. Rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang tumbuh, akan menimbulkan perasaan cinta terhadap organisasi tempatnya bekerja dalam hal ini Universitas Negeri Jakarta. Jika rasa cinta terhadap universitas telah tumbuh di dalam diri pegawai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja karena adanya relasi yang baik antara di antara pegawai dan pegawai dengan organisasi, hal ini akan berujung pada kinerja yang meningkat dan tercapainya tujuan universitas.
- c. Mengatur kembali ruangan kerja (*layout*) juga dirasa dapat memperbaiki sikap pegawai dalam bekerja. *Layout* yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai.

Layout kantor yang efektif akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Mengoptimalkan ruang yang ada secara efektif
 - 2) Mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai
 - 3) Memberikan kesan positif
 - 4) Menjamin efisiensi waktu ketika bekerja
 - 5) Meningkatkan produktivitas pegawai
- d. Selain itu untuk memaksimalkan pelayanan agar para pegawai tidak terpecah pada jam pulang dan mengkhawatirkan bagaimana kendaraan mereka untuk pulang sebaiknya dari pihak UNJ menyediakan bus yang lebih banyak dengan jadwal yang pasti agar para pegawai tidak terburu-buru untuk pulang hanya karena ketersediaan bus yang sedikit.
- e. Memberikan perhatian terhadap pegawai agar mereka memiliki rasa keterikatan terhadap universitas, misalnya dengan memberikan penghargaan dan pujian. Contohnya: ketika pegawai melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar maka sebaiknya diberikan pujian yang benar-benar tulus agar pegawai tersebut merasakan kepuasan karena setiap pegawai memerlukan pengakuan. Selain itu untuk meningkatkan semangat dalam bekerja setiap fakultas di UNJ juga dapat mengadakan program "*Employee of The Month*" agar setiap pegawai terpacu untuk memberikan kinerja terbaiknya demi mendapat gelar tersebut. Dengan adanya program tersebut dan pegawai yang memenangkannya akan mendapatkan gelar *employee of the month* tentunya akan menjadi kebanggaan tersendiri.

- f. Memberikan pekerjaan baru yang lebih menantang dengan menerapkan sistem rotasi pekerjaan (*job rotation*). *Job rotation* adalah teknik manajemen yang menugaskan [pegawai](#) dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam satu unit kerja pada suatu [perusahaan](#). Hal ini dapat memacu semangat karyawan agar tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya. Rotasi pekerjaan juga merupakan kontrol untuk mendeteksi kesalahan dan penipuan. Ini mengurangi risiko kolusi antara individu. Rotasi pekerjaan juga dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketertarikan pegawai terhadap pekerjaan.
- g. Meningkatkan komunikasi diantara pegawai dan pegawai terhadap pimpinan. Sebaiknya setiap pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dan harus menghilangkan senioritas yang dapat menghambat komunikasi dan kerjasama. Dengan komunikasi yang berjalan lancar diharapkan pekerjaan yang dilakukan akan semakin lancar, pemecahan masalah yang lebih cepat, pengambilan keputusan yang semakin kuat karena adanya pendapat-pendapat dari pegawai lain yang dapat mengembangkan hasil keputusan yang diharapkan semakin baik, dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan komunikasi yang lancar maka akan meningkatkan kerjasama diantara pegawai dan pegawai dengan pimpinan.