

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data terhadap dua kelompok responden (ASN dan NonASN), dapat disimpulkan bahwa:

1. Peran Pimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, baik pada kelompok ASN maupun NonASN. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan atau kinerja pimpinan belum cukup mampu membentuk atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara langsung, sehingga faktor lain mungkin lebih dominan dalam membentuk kepuasan kerja.
2. Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, baik bagi ASN maupun NonASN. Hal ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, menjadi elemen krusial dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan di kalangan pegawai.
3. Peran Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental Pegawai, pada kedua kelompok (ASN dan NonASN). Ini menunjukkan bahwa meskipun peran pimpinan tidak meningkatkan kepuasan kerja, tetapi dapat secara langsung mendukung kondisi psikologis yang sehat bagi para pegawai.
4. Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh yang berbeda terhadap Kesehatan Mental antara kedua kelompok. Pada pegawai ASN, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kesehatan mental. Sebaliknya, pada pegawai NonASN, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa NonASN mungkin lebih sensitif terhadap kondisi lingkungan kerja dalam menjaga stabilitas mentalnya dibanding ASN.
5. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Mental, baik pada ASN maupun NonASN. Ini menegaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kondisi kesehatan mental mereka.

6. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Peran Pimpinan terhadap Kesehatan Mental, baik pada kelompok ASN maupun NonASN. Artinya, pengaruh peran pimpinan terhadap kesehatan mental pegawai bersifat langsung dan tidak melalui kepuasan kerja sebagai jalur tidak langsung.
7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesehatan Mental, pada kedua kelompok pegawai. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap kesehatan mental pegawai secara tidak langsung.

6.2. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Pendidikan Indonesia

- a. Peran pimpinan perlu dievaluasi dan ditingkatkan, khususnya dalam hal komunikasi, keterlibatan emosional, empati, dan kemampuan mendukung kesejahteraan pegawai. Pimpinan perlu lebih hadir secara psikologis dan sosial dalam kehidupan kerja pegawai agar perannya dirasakan secara nyata.
- b. Penting untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun nonfisik (psikologis dan sosial) guna meningkatkan kepuasan kerja dan menjaga kesehatan mental pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang harmonis, serta sistem manajemen yang adil dan transparan.
- c. Peningkatan kepuasan kerja perlu dijadikan sebagai strategi manajemen SDM, karena kepuasan kerja terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi kesehatan mental pegawai. Program peningkatan kepuasan kerja dapat difokuskan pada pemberian penghargaan, kejelasan tugas, peluang pengembangan karier, serta keadilan dalam penilaian kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat:

- a. Lebih mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi menjadi mediator atau moderator dalam hubungan antara peran pimpinan dan kesehatan mental, seperti gaya kepemimpinan, tingkat kepercayaan terhadap organisasi, atau beban kerja.
- b. Menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis pegawai.
- c. Melibatkan responden dengan status kepegawaian yang lebih kompleks dan beragam, tidak hanya terbatas pada ASN dan NonASN saja. Bahkan lebih menarik lagi jika penelitian tidak terpaku pada tenaga kependidikan, tetapi juga mencakup dosen, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan representatif.

b. Bagi institusi pendidikan tinggi lainnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk membangun sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih manusiawi dan berorientasi pada kesejahteraan psikologis pegawai, tidak hanya pada aspek administratif atau kinerja semata.