

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai struktural P4TK IPA untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran lingkungan kerja non fisik pegawai struktural P4TK IPA berada dalam kategori sedang. Hal ini berarti pegawai sebagai responden menilai bahwa lingkungan kerja non fisik pegawai struktural P4TK IPA sudah cukup sesuai dengan apa yang diinginkan walaupun masih belum optimal. Berdasarkan hasil penelitian ini, skor yang paling tinggi terdapat pada indikator struktur organisasi dan struktur kerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator perhatian dan dukungan pimpinan.
2. Gambaran kepuasan kerja pegawai struktural P4TK IPA berada dalam kategori sedang. Hal ini berarti pegawai sebagai responden menilai bahwa kepuasan kerja yang didapat dari pekerjaannya pegawai struktural P4TK IPA sudah cukup sesuai dengan apa yang diinginkan walaupun masih belum optimal. Berdasarkan hasil penelitian ini, skor yang paling tinggi terdapat pada indikator rekan kerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator pengawasan.
3. Diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai struktural P4TK IPA. Artinya,

bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang sedang antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai struktural P4TK IPA, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan alternatif dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik, peneliti menyarankan sebaiknya P4TK IPA harus meningkatkan perhatian dan dukungan dari pimpinan sebab dalam penelitian ini, indikator tersebut mendapatkan skor yang paling rendah. Perhatian dan dukungan dari pimpinan harus selalu ditingkatkan karena dengan adanya perhatian dan dukungan yang baik dari pimpinan, pegawai diharapkan mampu bekerja sama dengan atasan karena hal tersebut merupakan hal penting yang harus dilaksanakan agar terjalin kekompakan dan kebersamaan antara atasan dan bawahan. Atasan hendaknya terbuka serta mendorong partisipasi dan keberanian para bawahan untuk menyampaikan pendapatnya dan keluhan. Hal ini akan menciptakan suatu komunikasi dua arah, sehingga terjalin

saling pengertian dan kerjasama yang tinggi. Dengan cara ini diharapkan bawahan merasa mendapatkan perhatian dan dukungan dari atasan agar kemampuan bekerjasama dengan atasan semakin baik dan pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, peneliti menyarankan sebaiknya P4TK IPA harus memperhatikan pengawasan yang diberikan sebab dalam penelitian ini, indikator tersebut mendapatkan skor yang paling rendah. Pengawasan yang diberikan hendaknya bersifat persuasif secara kekeluargaan, sehingga pegawai tidak akan merasa tertekan saat diberikan himbauan oleh atasannya. Dengan metode ini diharapkan pegawai dapat dengan mudah memahami apa yang diinstruksikan oleh atasannya tanpa merasa terbebani sedikitpun sehingga tingkat kepuasan mereka terhadap pengawasan akan semakin tinggi dan akhirnya pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.
3. Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti variabel lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja. Masih banyak variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut diperlukan adanya penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti oleh penulis.