

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang peneliti lakukan mengenai pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai bahwa Kondisi Kualitas Kehidupan Kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Aparatur berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga telah memberikan kondisi kualitas kehidupan kerja yang baik melalui partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan. Namun demikian, pada dimensi keselamatan kerja memiliki kecenderungan yang lebih rendah daripada dimensi lainnya.

Selain itu, Kondisi Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Aparatur berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah sangat puas melalui gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Namun, pada dimensi promosi memiliki kecenderungan yang lebih rendah dimensi lainnya walaupun masih tergolong kategori baik. Tetapi, hasil yang lebih rendah tersebut, diperkuat dengan hasil observasi yakni tidak adanya promosi jabatan bersifat kenaikan pangkat dan promosi lain yang bersifat apresiasi tidak ada yang bentuk promosi mengkhhususkan apresiasi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis penelitian, dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai tidak tetap di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Aparatur Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (KESDM). Kemudian, hasil uji koefisien determinasi menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tidak tetap sebesar 43,9% dan dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 56,1% misalnya beban kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja.

5.2 Implikasi

Dampak kualitas kehidupan kerja menciptakan kondisi yang dinilai dapat mempertahankan eksistensi pegawai sebagai sumber daya manusia dalam organisasi dan kualitas kehidupan kerja dalam pelaksanaannya memfokuskan bagaimana pekerjaan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih baik. Sehingga, ketika pegawai merasa lebih baik dengan merasa tetap menjadi bagian organisasi yang dibutuhkan dan diharapkan kontribusinya maka pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal guna mencapai tujuan suatu lembaga. Untuk mencapai tujuan lembaga diperlukan adanya kinerja pegawai yang optimal tetapi dalam proses mencapai tersebut, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga, Dengan adanya kondisi kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai tidak tetap yakni kualitas kehidupan kerja. Pengaruh tersebut dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kualitas kehidupan kerja dan kondisi kepuasan kerja pegawai tidak tetap yang dapat menjadi tolak ukur dalam memecahkan permasalahan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang mempengaruhi pada kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan lembaga secara optimal dengan memperbaiki dan meningkatkan kondisi kualitas kehidupan kerja.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Tidak Tetap di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Energi Sumber Daya Manusia, maka terdapat beberapa rekomendasi peneliti, sebagai berikut..

5.3.1 Untuk Lembaga PPSDMA

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi lembaga untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja agar meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adapun beberapa rekomendasi peneliti berdasarkan hasil penelitian, sebagai berikut :

1. Lembaga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan mengenai kebijakan promosi jabatan pegawai tidak tetap dengan strategi kebijakan promosi jabatan secara horizontal yakni dengan adanya kebijakan tersebut dengan meningkatkan gaji pegawai apabila memiliki jejak pengalaman kerja, dan penguasaan pekerjaan secara kemampuan dan keterampilan yang mumpuni sehingga pegawai memiliki motivasi dalam meningkatkan kinerja sesuai tujuan atau pencapaian lembaga.
2. Lembaga perlu menetapkan atau meningkatkan otonomi atau kebijakan yang berlaku di lembaga dengan adanya diikutsertakan pegawai tidak tetap pada pelatihan di luar lembaga sehingga dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan. Pada pelaksanaan pengembangan karir dinilai masih kurang walaupun tergolong kategori baik.
3. Lembaga perlu melakukan sosialisasi prosedur keselamatan kerja dan menerapkan aksesibilitas keselamatan kerja seperti panduan atau brosur yang dapat dibaca sehingga pegawai sudah mengetahui bagaimana tindakan evakuasi apabila terjadi kejadian yang tidak terduga. Pada pelaksanaan keselamatan kerja dinilai masih kurang walaupun tergolong kategori baik.
4. Lembaga perlu membuat penilaian kinerja pegawai tidak tetap yang berguna untuk mengambil keputusan dalam perpanjangan kontrak pegawai setiap tahunnya sebagai respon dari kinerja pegawai tidak tetap.

5.3.2 Untuk Pegawai Tidak Tetap

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pegawai, pegawai diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kuantitas kinerja ketika kondisi kualitas kehidupan kerja sudah baik yang diberikan lembaga.

5.3.3 Untuk Penelitian Berikutnya

Peneliti berharap hasil penelitian yang didapat dapat dijadikan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya. Dalam penelitian ini secara umum, hanya membahas dari sisi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Akan tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan

kerja pegawai seperti beban kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, atau faktor lain yang belum diketahui.

Pada penelitian selanjutnya, dapat dilakukan penelitian serupa dengan memperluas sampel penelitian dan variabel penelitian karena pada penelitian ini hanya digunakan satu variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) dan satu variabel terikat (kepuasan kerja), sehingga pada penelitian selanjutnya, dapat digunakan variabel bebas lainnya yang dinilai dapat berdampak bagi kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Tidak menutup kemungkinan dengan menambahkan variabel penghubung lainnya untuk melihat dampak apa saja yang dapat diberikan untuk mempengaruhi kepuasan kerja.