

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan dan juga analisis lanjutan yang dilakukan maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan kerja dengan kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan Kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang.

4.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis yang dapat diambil dari penelitian skripsi ini memuat teori pendukung serta penelitian terdahulu.

Hasil Penelitian ini ternyata sejalan dengan teori yang dikemukakan Widiantra (2012). Teori tersebut menyatakan bahwa pegawai yang ditugaskan atau ditempatkan sesuai dengan bidang pendidikan, ketrampilan, pengalaman kerja, dan minat, terlihat karyawan merasa lebih puas dan lebih senang dalam bekerja. Penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri pegawai dan kurangnya kontribusi kerja

pegawai terhadap instansi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wiji Darwati, Mochamad Syaiful Arif_Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kamadjaja Logistics Surabaya” yang menjelaskan bahwa ketiga faktor ini secara positif dianggap mempengaruhi kepuasan kerja.

Selanjutnya Menurut Harianja (2015) lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan Kepuasan Kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai, yang dapat memengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan dan menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Ismail H. A_Program Studi Manajemen Universitas Muslim Indonesia dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil uji parsial telah dilakukan antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan kinerja diketahui bahwa Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan kinerja diketahui bahwa nilai Sig dari variabel independen adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari derajat kesalahan ($\alpha=0,05$) (0,00)

Hasil penelitian ini juga mempertegas teori yang pernah di kemukakan oleh Luthans (2011) yang menyatakan bahwa proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif adalah motivasi. Motivasi dijadikan dasar dan juga pemicu bagi seseorang untuk dapat mengerjakan suatu hal dengan semaksimal mungkin. Apabila seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu, maka ia akan melakukannya dengan setengah hati dan tidak berusaha untuk memberikan yang terbaik. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan mencerminkan rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menghasilkan keinginan untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin agar tidak mengecewakan instansi

4.3 Implikasi Terapan

Melalui penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat membantu Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang untuk dijadikan sebagai input, yaitu sebagai berikut:

1. Dengan diketahui bahwa Penempatan kerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang dalam kategori yang sangat baik serta semua indikator Penempatan kerja mendapatkan respon yang baik maka perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan.
2. Dengan diketahui bahwa lingkungan kerja pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang dalam kategori yang baik, maka hal ini perlu untuk dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan. Hal yang perlu menjadi perhatian

pada lingkungan kerja adalah terkait dengan perlengkapan di tempat kerja (seperti meja, kursi, dan lainnya) yang memadai.

3. Dengan diketahui bahwa Motivasi pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang dalam kategori yang baik, maka hal ini perlu untuk dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan.
4. Dengan diketahui bahwa Kepuasan pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang dalam kategori yang baik, maka hal ini perlu untuk dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan Hal yang perlu menjadi perhatian pada Kepuasan pegawai adalah terkait dengan penyelesaian tugas pekerjaan tepat waktu.