

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya pada bab IV maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.
2. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.
3. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan

maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis di mana variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fenianti dan Tony Nawawi (2023) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang dilakukan sejalan dengan teori menurut Sedarmayanti (2018:56), lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan fisik yang digunakan pegawai, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengimplikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam menciptakan kepuasan kerja

pegawai, dimana lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis di mana variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fenianti dan Tony Nawawi (2023) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat” Menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang dilakukan sejalan dengan teori menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi tidak hanya membuat individu giat dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga mengharmoniskan interaksi dan kolaborasi antar anggota tim demi tercapainya hasil yang maksimal. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Daerah Kota Kupang perlu terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan dukungan dari pimpinan sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat.

3. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis di mana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fenianti dan Tony Nawawi (2023) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat” Menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang dilakukan sejalan dengan teori menurut Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga menjadi sarana bagi pimpinan dalam mengarahkan dan membentuk perilaku pegawai agar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Salah satu fokus utama bagi Badan Kepegawaian

Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang adalah pada peningkatan disiplin kerja pegawai melalui kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta ketepatan waktu, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

5.2.2 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan kerja bagi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh indikator variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja telah berjalan dengan baik. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, pimpinan tetap diharapkan dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang telah baik serta melakukan evaluasi terhadap aspek lingkungan kerja yang masih perlu diperbaiki, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai.

2. Variabel Motivasi kerja bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh indikator variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki dorongan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang perlu mempertahankan motivasi kerja melalui pemberian gaji yang sesuai, jaminan sosial, komunikasi yang baik dengan rekan kerja, serta penghargaan atas hasil kerja. Dengan mempertahankan kondisi tersebut, kepuasan kerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

3. Variabel disiplin kerja bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh indikator variabel disiplin kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kepatuhan dan tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan mempertahankan kondisi tersebut, kepuasan kerja pegawai dapat terus ditingkatkan.