

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama melalui analisis regresi berganda menunjukkan bahwa menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan atau instansi dan diri sendiri. Dengan motivasi kerja yang dimiliki pegawai dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja yang diterima selama bekerja ini menandakan bahwa motivasi kerja yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi sangat mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja pegawai.
2. Hasil pengujian hipotesis pertama melalui analisis regresi berganda menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Beberapa fasilitas yang kurang layak atau kurang memadai masih belum digantikan atau diperbaiki oleh organisasi/instansi sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, akan tetapi perusahaan tetap memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas

kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja. Namun, jika fasilitas kerja yang dirasakan semakin buruk maka kepuasan kerja akan menurun. Pengaruh ini terjadi karena fasilitas kerja adalah komoditas yang ditawarkan oleh organisasi untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Karena itu, memiliki akses ke fasilitas kerja yang baik akan membantu karyawan untuk berkinerja lebih baik. Hal ini merupakan salah satu langkah yang dapat dilakukan karyawan untuk memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya tanpa merasa terganggu, sehingga karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

3. Motivasi kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu variabel motivasi kerja (X1) hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi motivasi kerja yang lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi pada fasilitas kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan semaksimal mungkin, sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian juga masih terdapat beberapa keterbatasan yaitu:

1. Adanya keterbatasan pada jawaban responden, dimana responden terkadang memberikan jawaban atas pernyataan yang diberikan tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

2. Penelitian ini hanya melakukan penelitian terhadap motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor-faktor lain yang belum dilakukan penelitian terhadap kepuasan kerja.
3. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih baik dari penelitian sebelumnya.

5.3 Saran

5.3.1 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan point-point dari hasil penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melihat dari segi motivasi kerja (X1) yang mana terdapat pernyataan yang nilai uji validitasnya rendah yaitu X1.4 “Saya memperoleh kesempatan mengembangkan kemampuan saya selama bekerja melalui pelatihan sesuai bidang pekerjaan saya”. Diharapkan organisasi/instansi dapat melakukan pelatihan keahlian guna meningkatkan keahlian pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa pegawai meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan organisasi/instansi dan organisasi juga bisa melakukan pelatihan teknologi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan keahlian karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti melihat dari segi fasilitas kerja (X2) yang mana terdapat pernyataan yang nilai uji validitasnya rendah yaitu X2.12 “Fasilitas kendaraan yang tersedia sangat aman digunakan”. Maka diharapkan

organisasi/instansi lebih memperhatikan fasilitas kendaraan yang tersedia agar kegiatan kerja organisasi/instansi dapat berjalan dengan optimal. Seperti melakukan cek fisik kendaraan setiap bulannya, sehingga dapat meminimalisir kejadian yang tidak diinginkan saat menggunakan fasilitas tersebut.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menggunakan variabel lain di luar variabel yang diteliti misalnya etos kerja, beban kerja, pengembangan karir, *work family conflict*, atau budaya organisasi agar memperoleh hasil yang lebih variatif. Dan juga peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas dan mempertegas pernyataan kuesioner beserta indikator masing-masing variabel.