

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintahan kota Bekasi. Adapun data yang telah diperoleh dari hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan analisis static dengan SPSS versi 26, berikut kesimpulan:

1. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintahan kota Bekasi. Berdasarkan uji analisis data diperoleh hasil perhitungan uji T menunjukkan secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar $2,217 > 2,002$ dengan signifikansi $0,031 < 0,05$. Fasilitas kerja sangat berpengaruh untuk pegawai dalam mempermudah menjalankan pekerjaan, dengan demikian fasilitas harus lebih sering diperhatikan sehingga menciptakan kenyamanan dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) pada dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintahan kota Bekasi. Berdasarkan hasil uji analisis data diperoleh hasil perhitungan uji T menunjukkan bahwa secara parsial motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai sebesar $4,860 > 2,002$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi memiliki pengaruh pada tingkat kepuasan pegawai selama bekerja, seperti motivasi yang didapatkan dari sesama rekan kerja, atasan ataupun yang berasal dari diri sendiri.

3. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintahan kota Bekasi. Berdasarkan uji analisis data diperoleh hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $17,159 > 3,16$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian menurut hasil yang diperoleh dari analisis koefisien determinasi, menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,376 atau 37,6%. Hal ini menyatakan bahwa 37,6% variabel kepuasan kerja pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan yang dijelaskan oleh variansi dari kedua variabel independent yaitu fasilitas kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh sebab-sebab diluar variabel yang ada pada penelitian ini seperti lingkungan kerja, stress kerja, kepemimpinan, budaya organisasi ataupun variabel lainnya. Faktor-faktor tersebut secara keseluruhan dapat membangun dan memenuhi kebutuhan serta aspirasi pegawai, oleh karena itu faktor diluar variabel tersebut juga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kinerja pegawai

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan, terdapat beberapa implikasi manajerial yang berkaitan dengan fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak terutama bagi dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintahan kota Bekasi, maka implikasi manajerial yang diperoleh sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja yang memadai dan sudah sesuai dengan kebutuhan para pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan disediakannya fasilitas yang membantu pekerjaan seperti ruang kerja yang bersih dan nyaman, meja, kursi dan lemari serta fasilitas lain yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan seperti fasilitas alat tulis kantor dan perangkat keras kantor yaitu printer, mesin fotocopy, mesin penghancur kertas dan peralatan lainnya sesuai jumlah pegawai. Instansi sebaiknya memberikan fasilitas yang cukup kepada pegawai oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperhatikan beberapa hal mengenai fasilitas kerja. Dengan memperhatikan hal-hal penting yang berhubungan dengan fasilitas kerja maka dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja pegawai, semakin baik fasilitas yang disediakan oleh kantor maka semakin baik hasil kerja pegawai.
2. Motivasi kerja berperan penting sebagai salah satu faktor penunjang tingkat kepuasan kerja pegawai. Motivasi tidak hanya berupa dukungan secara teori saja, tetapi juga dengan memberikan bonus kepada pegawai berupa kenaikan gaji atau jabatan, apresiasi dan tunjangan atas hasil

pekerjaan yang baik dan maksimal. Semakin besar tingkat motivasi yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai selama bekerja. Instansi juga sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti tata ruang kantor dan sirkulasi udara ataupun rekan kerja kantor, dengan diperhatikannya hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja maka akan meningkatkan hasil kerja pegawai dan pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perkembangan instansi. Selain itu keikutsertaan pegawai dalam mengambil keputusan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti mengadakan pertemuan untuk berdiskusi membahas perencanaan atau pelaksanaan kegiatan dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan masukan.

3. Fasilitas dan motivasi saling berkaitan terhadap kepuasan kerja pegawai, fasilitas yang memadai menjadi salah satu faktor yang bisa memberikan semangat dalam melakukan pekerjaan agar lebih produktif. Jika kedua variabel independent tersebut dilakukan secara bersama-sama dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai lebih maksimal dibandingkan dengan sebelumnya.
4. Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang bekerja pada dinas pariwisata dan kebudayaan pemerintahan kota Bekasi. Sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja seperti pengelolaan terhadap

fasilitas kerja, sehingga dengan lebih diperhatikannya fasilitas kerja maka tidak akan berdampak pada kepuasan pegawai dalam bekerja.

5. Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan penelitian dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan (referensi) yang juga berkaitan dengan fasilitas kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

