

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” (Studi Kasus Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pertama (H1) berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
Secara umum pegawai akan puas dengan pekerjaan mereka meski merasa beban kerja mereka berat, apabila beban kerja mereka mengarah ke peningkatan kinerja. Namun semakin tinggi persepsi beban kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis kedua (H2) berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Lingkungan kerja fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik apabila pegawai dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis ketiga (H3) berdasarkan hasil uji tersebut bahwa variabel independen yaitu Komunikasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, kepuasan kerja, dan kinerja.

4. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama atau yang disebut dengan uji F berdasarkan hasil uji tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis, serta kesimpulan, maka implikasi manajerial dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal beban kerja yaitu melalui Program Percepatan Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) perlu penambahan jumlah pegawai dalam melaksanakan program tersebut agar program PTSL menjadi lebih efektif dan efisien.
2. Dalam hal lingkungan kerja fisik perlu memperhatikan lebih baik lagi sarana dan prasarana yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dan memperbaiki tata letak fasilitas kantor sehingga pegawai merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Dalam hal komunikasi perlu diperhatikan lebih baik lagi yaitu komunikasi baik antara atasan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka bisa saling bekerja sama, dan saling bertukar pikiran atau ide ketika sedang menghadapi suatu masalah.
4. Dalam hal kepuasan kerja instansi hendaknya memperhatikan kondisi kerja terutama bagi para pegawai yang berusia 26-50 tahun, dikarenakan usia 26-50 tahun memiliki tanggung jawab yang besar. Serta untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai hendaknya instansi memperhatikan lebih baik lagi kenyamanan kerja bagi pegawai yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun dikarenakan pegawai akan terus memberikan loyalitasnya terhadap instansi tempat bekerja, jika pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja maka akan berdampak baik pada kepuasan kerja pegawai.