

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Madiun yang beralamatkan di Jl. MT. Haryono no 56, Kabupaten Madiun. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis 2 dapat diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja
3. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis 3 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja

5.2 Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang diidentifikasi oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Penelitian dilakukan pada saat Covid-19 sebagian pegawai WFO (*Work From Office*), dan WFH (*Work From Home*) sehingga waktu pengisian kuesioner memerlukan waktu yang lebih lama.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 37 Pegawai Negeri Sipil.
3. Pengembangan indikator pengukuran variabel belum konsisten dengan kajian teori yang digunakan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan pada peneliti yang akan datang agar memberikan hasil yang lebih baik adalah sebagai berikut :

1. Saran Akademis

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan jumlah sampel dan variabel lebih banyak lagi sehingga hasilnya pun akan lebih mendekati keadaan sebenarnya. Dengan demikian diharapkan pada penelitian yang akan datang untuk memperluas ruang lingkup penelitian bukan hanya pada pegawai yang ada di Inspektorat Kabupaten Madiun. Selain itu melihat hasil R^2 sebesar 72,8% dan sisanya sebesar 27,2% yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai Inspektorat tidak hanya variabel yang ada dalam penelitian ini, masih ada variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja ada pegawai, sehingga untuk pengembangan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain. Keterbatasan lain dalam pengembangan indikator variabel-variabel penelitian, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat diperbaiki oleh penelitian dengan kajian-kajian teori yang umum dipergunakan para peneliti pada umumnya.

2. Saran Praktis

- a. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini sebaiknya Inspektorat Kabupaten Madiun mempertahankan komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan sesama pegawai dengan baik.
- b. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika instansi memiliki budaya organisasi yang baik maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini sebaiknya Inspektorat Kabupaten Madiun selalu menekankan pegawai untuk selalu inovatif, detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada

sesama karyawan, agresif dan kompetitif, dan mempertahankan stabilitas.

- c. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti sebaiknya Inspektorat Kabupaten Madiun memperbaiki lingkungan kerja fisik seperti melengkapi fasilitas-fasilitas penunjang pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Cekmecelio glu et al, Hulya Gundus, dan Ayse Gunseland Tugce Ulutas. (2012). Effect Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Employess. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 363-369.
- Deliusno. (2016). *PNS Jadi Profesi Dengan Tingkat Kepuasan Tertinggi*. Didapat dari <https://tekno.kompas.com/read/2016/07/25/19100017/PNS.Jadi.Profesi.dengan.Tingkat.Kepuasan.Tertinggipage=all>
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Inspektorat Kabupaten Madiun. (2019). Visi Misi Inspektorat Kabupaten Madiun (2019). Didapatkan dari <https://inspektorat.madiunkab.go.id/dokumen-pendukung-sakip/>
- Julianto, dan Hendriani. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Bea Dan Cukai (DJBC) Riau Dan Sumatra Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 13-26.
- Mariani, dan Sariyati. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinera Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Journal Manajemen*, 6(7), 3540-3569.
- Putra, dan Adnyani. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-journal Manajemen*, 8(4), 2014-2041.
- Robbins dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Enambelas. Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, S, P. (2006). *Perilaku Organisasi (edisi ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Santoso, dan Dewi. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Journal Manaemen*, 8(11), 6488-6508
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Kelima. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mix methhods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan Reaserch and Development*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sutanto, dan Aftono. (2002). Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasa Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 120-129
- Wirawan, dan Sudharma. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-journal Manajemen*, 4(10), 3037-3062.