

BAB 5

Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran

5.1 Kesimpulan

Dari analisa pembahasan, bisa digarisbawahi bahwasanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Madiun, bisa didapati sejumlah kesimpulan ialah:

1. Lingkungan kerja yang dirasakan pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi, terlihat dari hasil deskripsi variabel yang ditunjukkan bahwasanya rata-rata penilaian atas lingkungan kerja 4,58. Hal ini memperlihatkan bahwasanya pegawai merasa sangat nyaman dengan kondisi fisik, penerangan, warna dinding, ketenangan, keamanan dan hubungan antar pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Madiun.
2. Tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi, yang tercermin dari nilai rata-rata keseluruhan 4,70. Capaian tersebut merefleksikan bahwasanya pegawai merasakan tingkat kepuasan yang sangat baik terhadap sistem pengupahan, karakteristik pekerjaan, kesempatan pengembangan karier, kualitas kepemimpinan, serta hubungan dengan rekan kerja.
3. Hasil pengujian melalui regresi linier sederhana merefleksikan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi 0,301 atau setara 30,1% serta nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Temuan ini

mengindikasikan bahwasanya semakin optimal kondisi lingkungan kerja yang disediakan organisasi, semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

4. Hasil pengujian koefisien determinasi (R Square) 0,792 merefleksikan bahwasanya 79,2% variasi kepuasan kerja pegawai bisa dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja, sementara sisanya 20,8% dikendalikan oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Temuan tersebut diperkuat oleh analisis regresi linier sederhana yang mengonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,301 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$).

Secara keseluruhan, studi ini disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, alhasil aspek-aspek yang menyangkut kenyamanan, keamanan, suasana kerja, serta hubungan antarpegawai perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Studi ini mempunyai sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah responden yang dimanfaatkan hanya berjumlah 40 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Madiun, alhasil hasil penelitian belum bisa digeneralisasikan terhadap instansi lain. Kedua, studi ini menggunakan desain cross-sectional, alhasil data hanya menggambarkan kondisi pada satu titik waktu dan tidak bisa menjelaskan perubahan kepuasan kerja juga lingkungan kerja secara dinamis. Ketiga, instrumen

yang dimanfaatkan berupa kuesioner self-report, alhasil terdapat potensi subjektif seperti *social desirability bias* dan kecenderungan responden memberi jawaban yang dianggap aman atau sesuai ekspektasi pimpinan. Keempat, penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Madiun sebagai satu instansi pemerintah daerah, alhasil cakupan sampel terbatas dan hasil studi ini belum bisa digeneralisasikan ke instansi pemerintah lainnya atau sektor swasta dengan karakteristik lingkungan kerja yang berbeda.

Keterbatasan lain muncul dari penggunaan regresi linear yang mensyaratkan asumsi normalitas dan homoskedastisitas; meskipun telah diupayakan pemenuhan asumsi tersebut, kemungkinan tetap terdapat deviasi yang bisa mempengaruhi kekuatan inferensi hasil penelitian. Dengan adanya keterbatasan-keterbatasan tersebut, temuan studi ini tetap perlu ditafsirkan secara hati-hati dan menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas variabel, metode, atau cakupan sampel.

5.3 Saran

Dinas Perhubungan Kota Madiun disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta mengevaluasi sistem promosi agar lebih objektif, transparan, dan berbasis kinerja. Penerapan pengembangan SDM berbasis meritokrasi juga perlu diperkuat guna menciptakan budaya kerja yang adil dan profesional. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti kompensasi, kepemimpinan, juga motivasi kerja, memperluas cakupan objek penelitian pada instansi atau sektor yang berbeda, serta

mengaplikasikan pendekatan metode campuran agar temuan yang dihasilkan menjadi lebih komprehensif dan memiliki kedalaman analisis yang lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, E., Surono, Y., Budiningtyas, D. P., Maududi, S. A., Azrianto, A., Fahmi, A., & Hutabarat, Z. S. (2023). *Lingkungan kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja pegawai*. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 984–997.
- Amirullah, S., & Yunus, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur*. *Ihtiyath*, 1(2): 152-162.
- Anggoro, M. Y. A. R., Wahyuni, A., Sudirman, A., Fitriani, Lestari, A. S., Manik, E., & Wicaksono, T. (2022). *MSDM Dalam Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi* (Vol. 15, Issue 2).
- Arisaq, I., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2023). The effect of job promotion and work environment on job satisfaction with work motivation as a moderating variable : case study of lecturers Politeknik ATI Padang. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 5044– 5051.
- Damaria Lusiana. Ekawati Sanny. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 417–426. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1322>
- Damayanti Silviani, S., & Harini. (2018). Pengaruh Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1316>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hasibuan, Malayu. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irma, A. & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

- Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938>
- Kurdi, R. P. W. M. (2023). *Fueling Success: Unleashing the Power of Motivation, Nurturing Work Environments, and Cultivating Organizational Culture for Peak Job Satisfaction and Performance*. 1(2019), 90–101.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior*. 11th ed. New York: McGraw-Hill.
- Mufti, R. G. (2023). Pengaruh Promosi, Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 5(1), 15–28. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jplan/article/view/660>
- Nabawi, Jr. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manenggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- P Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Putri, Supriadi. (2022). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-17). Jakarta: Salemba Empat.
- Susindra Katili, Heri Prasetyo (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rosalinda, R., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2021). PENGARUH PROMOSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 7(1), 60–67. <https://doi.org/10.31943/investasi.v7i1.121>
- Safitri, W., Setyowati, S. M., Mei, M. S., & Amalia, R. (2023). Langkah Pasti

Untuk Penerbit Cv.Eureka Media Aksara. *Buku*, 1–57.

S.P. Hasibuan Drs. H. Malayu. (2019). Penerbit PT Bumi Aksara

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung. ALFABETA.

Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.

<https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm/article/view/1147>

Yusuf, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(Vol 12, No 2 (2020)), 253–258.

<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376/1040>