

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang disebarakan kepada para pegawai Kedeputian Mutasi Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara, maka ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar  $0,091 < 1,65$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,928 > 0,10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar  $3,745 > 1,65$  dan nilai *p-value*  $0,000 < 0,10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar  $6,190 > 1,65$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar  $6,186 > 1,65$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima.

- e. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar  $2,153 > 1,65$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,031 < 0,10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.
- f. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar  $1,963 > 1,65$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,050 < 0,10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima.
- g. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar  $2,076 > 1,65$  dan nilai *p-value* sebesar  $0,038 < 0,10$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 7 diterima.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan terkait hasil penelitian di atas adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti lain
  - a. Peneliti lain sebaiknya lebih mengembang teori terkait pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* karena jumlah jurnal yang meneliti variabel ini masih sangat sedikit.
  - b. Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama, diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih besar guna untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

2. bagi instansi

- a. Kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja secara langsung. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di dalamnya.
- b. Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pengembangan karir baik secara langsung maupun dengan mediasi variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan agar instansi dapat mempertahankan dan meningkatkan terutama pada aspek pengembangan diri agar para pegawai dapat meningkatkan atau menambah keahlian yang dimiliki sehingga dapat membantu meningkatkan prestasi di instansi tempat pegawai bekerja.