

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil temuan empiris dari analisis terhadap pegawai di Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Intan Purnama et al. (2019), yang juga menemukan bahwa faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hasil ini sesuai dengan penelitian Mhd. Andi Rasyid (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan hasil yang konsisten dengan penelitian Nurhaedah, MA et al. (2021), yang menekankan peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sesuai dengan penelitian Fransisco Y M Lana (2022), yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan rangkaian analisis yang telah dilakukan terhadap pegawai di lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, maka beberapa rekomendasi berikut dapat diajukan untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai:

1. Perusahaan disarankan untuk mengatur suhu ruangan kerja agar tetap sejuk dan nyaman, misalnya dengan menambahkan pendingin ruangan atau memperbaiki ventilasi. Suhu yang sesuai dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.
2. Pimpinan perlu lebih aktif dalam memberikan motivasi secara positif, seperti dengan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja, komunikasi yang terbuka, dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini akan membantu meningkatkan semangat kerja bawahan dan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.
3. Disarankan agar pimpinan memberikan arahan yang jelas dan terstruktur mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Kejelasan peran akan meminimalisir konflik pekerjaan, meningkatkan efisiensi, dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.
4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan sistem promosi jabatan yang lebih terbuka dan berbasis pada kinerja. Ketika karyawan melihat adanya peluang karier yang jelas dan adil, maka tingkat loyalitas dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan akan meningkat.