

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai musiman Pabrik Gula Poerwodadie, baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai musiman Pabrik Gula Poerwodadie, sehingga hipotesis pertama diterima. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan keamanan kerja, maupun aspek nonfisik seperti komunikasi, hubungan antarpegawai, dan dukungan atasan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai musiman.
2. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai musiman Pabrik Gula Poerwodadie, sehingga hipotesis kedua diterima. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima pegawai, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun penghargaan atas hasil kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai musiman.

3. *Job Insecurity* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai musiman Pabrik Gula Poerwodadie, sehingga hipotesis ketiga diterima. Arah pengaruh yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan yang dirasakan pegawai musiman, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.
4. Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan *Job Insecurity* secara simultan atau bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai musiman Pabrik Gula Poerwodadie, sehingga hipotesis keempat diterima. Ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai musiman Pabrik Gula Poerwodadie tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi terbentuk dari kombinasi kondisi kerja yang nyaman, kompensasi yang sesuai, dan rasa aman terhadap keberlanjutan pekerjaan. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk pengalaman kerja yang positif bagi pegawai musiman selama bekerja, khususnya pada masa giling.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh implikasi penelitian yang dapat menjadi masukan bagi Pabrik Gula Poerwodadie dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai musiman. Adapun implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Implikasi terhadap lingkungan kerja, yaitu perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perbaikan kondisi pencahayaan, suhu, kebersihan, dan keselamatan kerja, serta terciptanya komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan pegawai maupun antarsesama pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai musiman.
2. Implikasi terhadap kompensasi, yaitu perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta kontribusi pegawai musiman. Pemberian gaji, insentif, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya secara tepat dan proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena kompensasi terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini.
3. Implikasi terhadap *job insecurity*, yaitu perusahaan perlu mengurangi tingkat ketidakpastian yang dirasakan pegawai musiman mengenai keberlanjutan pekerjaan mereka. Penyampaian informasi yang jelas mengenai kebijakan perusahaan, masa kerja, serta peluang untuk kembali

bekerja pada musim giling berikutnya dapat mengurangi rasa khawatir dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4. Implikasi secara keseluruhan, yaitu perusahaan perlu mengelola lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* secara terpadu. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai musiman sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas, semangat kerja, serta kualitas pelaksanaan tugas selama musim giling di Pabrik Gula Poerwodadie.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam menginterpretasikan hasil penelitian maupun sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadie, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada pegawai tetap maupun perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity*, dalam menjelaskan kepuasan kerja. Masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, komitmen organisasi, dan stres kerja yang belum diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, sehingga jawaban responden bergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing individu. Kondisi tersebut memungkinkan adanya perbedaan antara jawaban yang diberikan dengan kondisi sebenarnya di lapangan.
4. Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional, yaitu data dikumpulkan dalam satu periode waktu selama musim giling. Oleh karena itu, penelitian ini belum dapat menggambarkan perubahan tingkat kepuasan kerja pegawai musiman dalam jangka panjang atau pada musim giling berikutnya.

Keterbatasan-keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, serta menggunakan metode atau periode pengamatan yang lebih beragam sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, pegawai musiman, maupun peneliti selanjutnya.

1. Bagi Pabrik Gula Poerwodadie

- a. Perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, kebersihan, dan keselamatan kerja, maupun aspek

nonfisik seperti komunikasi, hubungan antarpegawai, dan dukungan atasan, mengingat lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- b. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi dan menyesuaikan sistem kompensasi bagi pegawai musiman, khususnya pada aspek kesesuaian gaji, tunjangan, dan penghargaan atas hasil kerja, agar pegawai merasa lebih dihargai dan kepuasan kerja dapat terus meningkat.
- c. Perusahaan disarankan untuk memberikan informasi yang jelas dan transparan mengenai masa kerja, sistem pemanggilan kembali, serta peluang perpanjangan kerja bagi pegawai musiman, guna mengurangi rasa tidak aman (*job insecurity*) terhadap keberlanjutan pekerjaan.

2. Bagi Pegawai Musiman

- a. Pegawai musiman disarankan untuk terus menjalin komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja guna mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif selama masa giling berlangsung.
- b. Pegawai musiman disarankan untuk secara proaktif menyampaikan aspirasi maupun kendala kerja yang dihadapi kepada perusahaan, sehingga perusahaan dapat memberikan perhatian yang sesuai terhadap kebutuhan dan kesejahteraan pegawai musiman.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau disiplin kerja, guna

memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada pabrik gula lain atau perusahaan agroindustri sejenis, sehingga hasil penelitian dapat diperbandingkan dan memiliki generalisasi yang lebih luas.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan penelitian yang bersifat longitudinal, sehingga dapat menggambarkan perkembangan persepsi pegawai musiman terhadap lingkungan kerja, kompensasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja dari waktu ke waktu secara lebih mendalam.