

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran kategori persepsi variabel lingkungan kerja (X_1), variabel beban kerja (X_2), variabel pengembangan karier (X_3) dan variabel kepuasan kerja (Y) pada PT PLN (persero) ULP Kupang tergolong baik, dengan nilai persentase dari masing-masing variabel sebesar 82,25 %, 76,98%, 73,64% dan 76,67%.
2. Variabel lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan pengembangan karier (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT PLN (persero) ULP Kupang
3. Variabel lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan pengembangan karier (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT PLN (persero) ULP Kupang.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan dan kesimpulan maka saran dari penulis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PT PLN (persero) ULP Kupang.
 - a. Meningkatkan lingkungan kerja PT PLN (persero) ULP Kupang, dengan memperhatikan penggunaan warna dalam kantor, ruang gerak yang diperlukan karyawan serta meningkatkan kemampuan bekerja

sesuai dengan standar yang berlaku di PT PLN (persero) ULP Kupang.

- b. Untuk variabel beban kerja hendaknya mengurangi beban kerja setiap karyawan menjadi lebih profesional agar karyawan merasa tidak tertekan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian pihak manajemen juga perlu menyesuaikan pekerjaan bagi setiap karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan tersebut.
- c. harus lebih meningkatkan pengembangan karier agar lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja PT PLN (persero) ULP Kupang, maka sebaiknya organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri, kesempatan untuk promosi, diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dianggap penting, dan tersedianya kesempatan untuk bekerja sama dengan semua pihak baik rekan kerja dan pimpinan.

2. Bagi Peneliti yang baru.

Bagi peneliti baru yang ingin melakukan penelitian, hendaknya lebih memfokuskan pada variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini misalnya variabel budaya organisasi, gaji, disiplin kerja, kepemimpinan dan lain-lain, sehingga dapat memberikan gambaran yang baru terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (persero) ULP Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung dalam sitepu, 2013:92 *pengaruh komonikasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BPR NusambaMengwi*. Vol,4 no.5 ISSN : 2302-8912
- Andrew J. Dubrin 1982. *Personel and human resources,management*. california :kentPublising company.
- Dessler,2010. *Manajem Sumber Daya Manusia (Edisis Kesepuluh)* Jakarta Barat :PT Indeks.
- Ghozali, ima. 2009. *Aplikasi Analisismultivariate dengan program SPSS*. Semarang Badung
- Handoko, 2008 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yokyakarta : BPFE
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta PT.Bumi Aksara
- Munandar, 2001. *Psikologi industry dan organisasi*. Jakarta : UL
- Martoyo, 2007 :81. *Manajemen sumber daya manusia, Edisi 5 cetakan pertama*.Yokyakarta : BPFE
- Mardiana. .2015. *Manajemen Produksi*. Jakarta :erlangga
- Netisetimo. 2009. *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*. Jakarta :Galia Indonesia
- Permendagri, no 12 tahun 2008. *Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Depertemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*, Jakarta : Kementrian dalam Negeri
- Rohdal dalam Prihatini, 2007. *Analisis Beban Kerja dan Stress Kerja di Ruang Perawatan Inap RSUD Sidikalang*Universitas Sumatera Utara.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku dalam organisasi* (Edisi 12). Jakarta :Selemba Empat
- Rivai, Neithzal.2009. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan.dari Tori ke Praktik*, Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Suwatno,2008:56. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pabrik dan Bisnis* : Cv. Alfabeta Raymond.2010. *management informatika system*, prentice hall.
- Siangiam, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- Sugiyono, 2010. *Metode penelitian pendidikan ; pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

- Sutrisno. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : kencana Prenada Media Group
- Suryoto, 2012:64. *Perilaku organisasi, teori, kuesioner, dan proses analisis data*. Yogyakarta : CAPS.
- Sofyan. 2013:19. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. *Malikusaleh Industrial Engineering*, 2(1),18 23.<https://doi.org/2302.934X>
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung Mandar maju.
- Utomo, 2008:68. *Manajemen Tenaga Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- .Wiyono, 2011:19. *Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17,0& smartPLS 2.0*. Edisi Pertama. Yogyakarta : STIM YKPN Yogyakarta.

Jurnal :

- Ami Casmi (2017). *Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan pada PT. Perkebunan Nusa V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kampar*
- Budi Setiawan.2014. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Buana Sinar Lestari pekanbaru.*
- Dian Fitri. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja kerja karyawan pada PT. IndojoyaAgrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.*
- Septi Muryanti.(2017) *pengaruh penempatan karyawan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Irsindo Pratama kecamatanMandau Kabupaten Bengkalis..*
- Nurhayati (2018). *Pengaruh lingkungana kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. perkebunan Nusantara V Bagian Rumah Tangga di Pekanbaru.*