

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan terkait topik penelitian kepuasan kerja dan nilai kerja personel sebagai berikut:

1. Kondisi kepuasan kerja personel dari kelima aspek kepuasan kerja, terdapat beberapa yang masih bisa ditingkatkan. Pertama yaitu gaji dimana sebagian informan menyatakan merasa kurang dengan yang didapatkan. Kedua yaitu kebijakan promosi dimana para informan tidak terlalu bersemangat untuk mengejar kenaikan pangkat karena dari kebijakan yang ada. Ketiga, aspek rekan kerja, terdapat informan yang merasa kurang senang karena rekan satu divisinya yang suka tidak *stand by* dalam ruangan ketika tidak mendapat pekerjaan. Sebaliknya, pekerjaan yang didapatkan yang terlihat repetitif justru para informan menyatakan mereka senang atau setidaknya merasa biasa saja terhadap pekerjaannya.
2. Aspek kepuasan kerja yang dipersepsikan penting bagi informan. 6 dari 12 informan memilih gaji sebagai aspek pekerjaan yang mereka utamakan. Selain gaji, 4 informan menginginkan memiliki rekan kerja yang sesuai dengan keinginan mereka untuk mencapai kepuasan kerja. Informan 6.B mengatakan bahwa lebih mementingkan aspek pekerjaan

promosi atau kenaikan jabatan. 1.B lebih yakin kepada diri sendiri untuk menciptakan rasa kepuasan kerja.

3. Bagi nilai kerja, kondisi keselarasan nilai kerja antara instansi dengan personel terutama informan juga sudah cukup baik. Dengan nilai kerja diantaranya kedisiplinan, hierarki, dan kehormatan militer, nilai disiplin merupakan nilai yang harus kembali diperhatikan karena terdapat beberapa personel yang harus diperhatikan kembali.

B. Implikasi

1. Implikasi Praktis

Saran upaya atau implikasi praktis bagi instansi berdasar dari kesimpulan yang sebelumnya sudah dijabarkan. Bagian ini menyoroti beberapa hal penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja personel. Pertama, sebagian besar responden merasa gaji yang didapat tidak mencukupi. Hal ini mengindikasikan perlunya instansi meninjau kembali struktur gaji. Ketika gaji meningkat, motivasi personel dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat meningkat secara signifikan. Kedua, kebijakan promosi yang ada saat ini tampaknya belum efektif mendorong promosi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan promosi harus lebih adil, transparan dan memberikan insentif yang lebih jelas untuk mendorong personel agar menginginkan kemajuan karir.

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan, terutama antara rekan kerja dan atasan juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja. Upaya perbaikan yang diharapkan responden antara lain sikap saling menghormati dari rekan kerja dan atasan, kemampuan bekerja sama, dan pengendalian emosi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa penekanan yang lebih besar harus diberikan pada aspek kepemimpinan dan budaya kerja positif dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Terakhir, nilai-nilai kerja seperti kedisiplinan, kepangkatan, dan kehormatan militer sudah cukup baik. Akan tetapi, nilai kedisiplinan perlu mendapat perhatian khusus. Keselarasan nilai-nilai kerja yang baik antar lembaga dan personel harus terus dijaga dan ditingkatkan, dengan perhatian khusus pada kedisiplinan untuk memastikan standar profesional dan operasional tetap tinggi.

2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dikomparasikan dengan konsep yang digunakan, penelitian ini memperkaya konsep kepuasan kerja khususnya yang dikembangkan oleh Locke. Bahwa kepuasan kerja bisa berbeda-beda tergantung dari aspek pekerjaan yang mereka anggap penting. Selain itu, kepuasan kerja sendiri terjadi bila aspek pekerjaan yang penting bagi mereka didapatkan sesuai dengan harapan. Hasil penelitian ini memperjelas bahwa setiap personel berbeda-beda menilai aspek

pekerjaan yang terpenting bagi mereka. Hal ini bisa didasarkan dengan karakteristik atau latar belakang personel tersebut, seperti umur, status pernikahan, dan jumlah tanggungan mereka. Hasil dari penelitian ini juga memperkuat konsep keselarasan nilai kerja antara personel dengan instansinya. Dimana keselarasan nilai kerja personel membuat personel tersebut lebih mau berkomunikasi dan lebih percaya terhadap instansi dan atasannya. Dimana dapat memberikan dampak-dampak yang positif bagi kedua belah pihak.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis mengetahui terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Pertama ialah proses pengambilan data dengan wawancara yang dilakukan pada jam kerja personel. Hal ini mengakibatkan proses wawancara suka tertunda dan informan menjadi terburu-buru dalam menjawab sehingga jawaban yang diberikan singkat-singkat. Kedua yaitu penentuan informan yang dilakukan berdasarkan jabatan dan pangkat personel bukan personel yang memang memiliki kinerja cukup baik. Hal ini dikarenakan data personel yang terdaftar memiliki kinerja kurang baik dirahasiakan sehingga peneliti yang merupakan dari luar instansi tidak boleh mengetahuinya. Oleh karena itu, tidak bisa benar-benar mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan nilai kerja personel untuk meningkatkan kinerja personel Satuan Kerja Spersal. Terakhir yaitu peraturan lingkup Mabes TNI AL yang melarang segala

bentuk rekaman seperti foto, video, maupun rekaman suara. Sehingga proses pengambilan data juga tidak bisa maksimal karena tidak bisa merekam ekspresi dan intonasi informan ketika berbicara memberikan jawaban.

Berdasarkan keterbatasan diatas, penulis ingin memberi beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Pertama yaitu waktu pengambilan data yang dilakukan diluar jam kerja atau pada jam istirahat agar informan tidak terganggu dan tidak terburu-buru untuk kembali bekerja. Kedua yaitu dari metode penelitian campuran antara metode kualitatif dan kuantitatif dapat memberikan hasil yang lebih lengkap dengan data yang lebih kaya dan terperinci. Ketiga yaitu penelitian berikutnya dilaksanakan oleh seseorang yang sudah memiliki hubungan yang baik dengan instansi atau membangun kerja sama dengan instansi TNI AL terlebih dahulu. Hal ini agar peneliti lebih dipercaya dan bisa mendapat data yang lebih akurat mengenai kinerja personel.