

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan merupakan konklusi dari hasil analisis, yang meliputi :

1. Tidak ada deskrimansi jenis kelamin dalam penerimaan pegawai, sehingga perbedaan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan hanyalah sebagai seleksi alam saja.
2. Usia pegawai sangat mendukung pengalaman kerja dan bahkan pendidikan formalnya. Semua itu memposisikan pegawai dalam kategori kematangan kerja, yang idealnya mempunyai produktivitas yang tinggi.
3. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa kepuasan kerja benar-benar merupakan variabel yang mengantarai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - a. Beban kerja secara langsung berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kepuasan kerja.
 - b. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja.
 - c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap loyalitas pegawai.
 - d. Beban kerja secara langsung **tidak berpengaruh** terhadap loyalitas pegawai.
 - e. Lingkungan kerja secara langsung **tidak berpengaruh** terhadap loyalitas pegawai.
4. Secara tidak langsung, beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas me

lalui kepuasan kerja.

5. Secara tidak langsung, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja.
6. Secara tidak langsung, beban kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap loyalitas pegawai dibandingkan dengan lingkungan kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disarankan kepada beberapa pihak yang relevan, yaitu :

1. Untuk Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul.

Mempertimbangkan karakteristik dan fenomena yang ada, diperlukan suatu strategi atau kebijakan pimpinan yang mampu mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal. Misalnya dengan penerapan *reward* dan *punishment* yang lebih tegas tanpa pandang bulu. Ini dibutuhkan keberanian dan keikhlasan pimpinan.

Selain itu pimpinan dapat meninjau ulang dengan memperhitungkan kembali beban kerja bagi pegawai di setiap bagian dan sekaligus perbaikan pada lingkungan maupun iklim kerja yang lebih kondusif. Hal ini perlu dikomunikasikan secara baik dengan semua pegawai yang ada.

2. Bagi Pegawai.

Perlu kesadaran bahwa berada di zona nyaman itu justru akan menurunkan kinerja, karena pegawai terlena dengan segala kenikmatan. Oleh karena itu pegawai harus memulai dari diri sendiri untuk sadar akan perannya di masyarakat (abdi masyarakat), sehingga keseimbangan kewajiban dan hak dapat dicapai.

3. Bagi masyarakat peneliti.

Penelitian semacam ini hanyalah sebagian kecil variabel yang terkait, hendaknya dapat dikembangkan lebih luas dengan model yang lebih kompleks lagi.

