

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis dalam penelitian ini diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hal tersebut menginterpretasikan bahwa semakin tinggi dukungan rekan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah dukungan rekan kerja, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang menjadi subjek penelitian memiliki tingkat dukungan rekan kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

##### 1. Bagi subjek penelitian

Saran bagi subjek penelitian, yaitu pegawai Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, agar dapat terus membangun dan mempertahankan dukungan rekan kerja di lingkungan kerja. Dukungan rekan kerja dapat diwujudkan melalui sikap saling membantu, komunikasi yang terbuka, kerja sama yang baik, serta saling menghargai

antarpegawai. Dengan adanya dukungan rekan kerja yang positif, diharapkan pegawai dapat merasakan kenyamanan, kebersamaan, dan

kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, pegawai juga disarankan untuk aktif menciptakan hubungan kerja yang harmonis guna meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa dukungan rekan kerja memberikan kontribusi sebesar 53,3% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 46,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji kepuasan kerja disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kebijakan organisasi, pengawasan atasan, kondisi kerja, tanggung jawab, kesempatan berkembang, maupun pencapaian kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah subjek yang lebih besar (misalnya lebih dari 100 responden) agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat. Penelitian juga dapat dilakukan secara lintas divisi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika kepuasan kerja dalam organisasi. Selanjutnya, disarankan untuk membandingkan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak guna mengetahui kemungkinan perbedaan persepsi berdasarkan status kepegawaian. Pengambilan data secara langsung (offline) juga dapat dipertimbangkan agar peneliti dapat mengontrol proses pengisian kuesioner serta meminimalkan kesalahan pemahaman responden terhadap

item penelitian.