

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasi dan disiplin kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum se-Badan Koordinasi Wilayah Purwakarta, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya adalah kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Indikator yang paling merefleksikan kepuasan kerja adalah pengawasan dan kesempatan promosi. Indikator yang paling merefleksikan kinerja pegawai adalah task performance dan timeliness.
2. Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi dimasukkan ke dalam analisis perhitungan statistik, maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai meningkat, sehingga komitmen memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Indikator yang paling merefleksikan komitmen organisasi adalah komitmen continuance dan komitmen normative.
3. Disiplin Kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja dimasukkan ke dalam analisis perhitungan statistik, maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai meningkat, sehingga disiplin kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Indikator yang paling merefleksikan disiplin kerja adalah kepatuhan pada peraturan dan bekerja etis.

Asep Adam Budiman, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM SE-BAKORWIL PURWAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Komitmen organisasi dan disiplin kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi dan disiplin kerja dimasukkan ke dalam analisis perhitungan statistik,

Asep Adam Budiman, 2021

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM SE-BAKORWIL PURWAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai akan meningkat, sehingga komitmen organisasi dan disiplin kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini organisasi harus fokus terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Teori dan Praktis

5.2.1 Implikasi Teori

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasi dan disiplin kerja disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan mengalami peningkatan ketika adanya komitmen organisasi dan disiplin pegawai. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, kemudian komitmen organisasi memediasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja memediasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis, hasil temuan penelitian ini menegaskan teori-teori sebelumnya mengenai kinerja pegawai.

5.2.2 Implikasi Praktis

Hasil temuan penelitian ini dapat digunakan untuk menyusun pemecahan masalah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka selain meningkatkan kepuasan kerja diperlukan penguatan komitmen organisasi dan disiplin kerja. Peningkatan kepuasan kerja dilakukan melalui penguatan pengawasan dilanjutkan dengan pemberian kesempatan promosi yang terbuka, sesuai kinerja, dan kompetensi. Dalam meningkatkan komitmen organisasi dengan fokus pada komitmen

continuance. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan meningkatkan pada ketaatan peraturan yang berlaku.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Berdasarkan uraian pada bagian pembahasan dan kesimpulan, maka direkomendasikan beberapa saran akademis sebagai berikut :

1. Temuan dalam penelitian ini, diharapkan dapat menjadi rujukan bagi kalangan akademisi dalam melaksanakan penelitian selanjutnya, dimana hasil temuan dalam penelitian ini sebagai bagian dari premis penelitian selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan :
 - a. Variabel yang sama dengan unit analisis yang berbeda
 - b. Mengadakan penelitian dengan variabel yang sama dan unit analisis yang lebih besar dan mewakili seluruh Provinsi di Indonesia

5.3.2 Saran Praktis

Dari hasil pembahasan, penulis memberikan saran praktis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun berdasarkan analisa terdapat indikator kepuasan kerja yang memiliki nilai terkecil dibandingkan dengan indikator yang lain, indikator tersebut adalah kondisi kerja, sehingga perusahaan harus dapat meningkatkan kondisi kerja sesuai dengan harapan dari pegawai. Kondisi kerja merupakan serangkaian keadaan lingkungan kerja yang menjadi tempat kerja bagi para pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut, organisasi harus dapat meningkatkan kondisi kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman, dan pada akhirnya kinerjanya akan meningkat, kondisi kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu kondisi lingkungan fisik dan non fisik, adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kondisi kerja adalah :
 - a) Kondisi lingkungan fisik

penciptaan kondisi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kebersihan lingkungan, menata layout tempat kerja, mengatur suhu ruangan dengan baik, meningkatkan keamanan kerja, penerangan yang baik.

b) Non Fisik

Non fisik berhubungan dengan psikologis pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan pengaturan jadwal kerja, sehingga tidak ditemukan pegawai yang kelelahan karena bekerja terlalu lama, organisasi juga dapat mengadakan tour atau family gathering sehingga karyawan yang merasakan bosan atau jenuh dapat kembali segar dan lebih siap dalam melaksanakan kerja. Kejenuhan pegawai juga dapat di atasi dengan adanya rotasi pegawai, sehingga pegawai akan merasakan suasana baru,. Upaya lainnya adalah mengadakan pengajian/siraman rohani secara rutin untuk para pegawai, hal ini sebagai upaya untuk meningkatkan kecerdasan spiritual para pegawai.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh mediasi terhadap kinerja pegawai yang lebih besar dibandingkan dengan disiplin kerja. Indikator yang paling rendah terkait dengan komitmen organisasi adalah komitmen affective. Komitmen affective adalah pendekatan emosional yang dimiliki para pegawai terhadap organisasi, memiliki keterlibatan dengan organisasi karena adanya nilai-nilai dalam organisasi untuk memajukan organisasi, untuk meningkatkan komitmen affective disarankan agar meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan perusahaan, meningkatkan rasa memiliki pada perusahaan, pemimpin dapat memberikan arahan/bimbingan kepada pegawai secara rutin, dalam pertemuan tersebut dapat diceritakan nilai-nilai positif organisasi, nilai-nilai yang menjadi budaya organisasi, sehingga para pegawai memahami budaya positif organisasi yang harus dijaga dan dijalankan oleh setiap pegawai, hal ini tentunya akan meningkatkan rasa memiliki para pegawai terhadap organisasi.
3. Disiplin memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, indikator disiplin kerja yang paling rendah dalam merefleksikan disiplin kerja adalah ketaatan pada standar kerja. Standar kerja adalah ukuran tertentu yang dapat dijadikan acuan kerja, tujuan dari standar kerja adalah sebagai pedoman yang harus diikuti dalam melaksanakan suatu kegiatan, kapan suatu kegiatan

harus dimulai dan kapan harus selesai. Adanya standar mengharuskan hasil pekerjaan memiliki kuantitas dan kualitas yang sesuai. Upaya yang dapat dilakukan adalah :

a. Preventif

Pegawai diberikan pemahaman akan pentingnya bekerja sesuai dengan standar kerja, *self discipline* agar ditumbuhkan pada setiap pegawai tanpa kecuali. Organisasi dapat memberikan pemahaman mengenai standar kerja kepada para pegawainya dengan bimbingan, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai standar kerja yang dimiliki organisasi.

b. Korektif

Disiplin ini mengoreksi pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan standar kerja, bisa dengan memberikan hukuman atau sanksi sebagai Tindakan pendisiplinan.

c. Progresif

Disiplin ini berarti memberikan hukuman terhadap pelanggaran standar kerja yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pegawai untuk memperbaiki kesalahannya.

4. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara kuantitas dan kualitas, dalam penelitian ini indikator kinerja yang paling rendah dalam merefleksikan kinerja adalah indikator readiness. Readiness adalah kesiapan pegawai untuk melaksanakan kegiatan. Untuk meningkatkan readiness dengan meningkatkan kesediaan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan, meningkatkan persiapan yang matang, dan meningkatkan kesenangan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.