

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan pada organisasi.
3. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening, dan komitmen organisasional berperan sebagai pemediasi secara parsial, artinya kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada UPT PSDA di Madiun dan instansi lainnya sebagai berikut:

1. Hasil kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tercermin ketika karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan maka ketika itu pula muncul kinerja yang baik bagi karyawan. Mampu mengerjakan tugas yang dipercayakan dengan sigap merupakan kepuasan tersendiri bagi setiap karyawan, sehingga bisa membantu untuk menjaga atau meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan UPT PSDA dan instansi lainnya. Bila perlu karyawan selalu diberikan arahan positif tentang kepuasan kerja terhadap kinerjanya melalui pelatihan, seminar dan *workshop*, penanaman visi misi terhadap diri karyawan bahwa mengemban tugas demi masyarakat.
2. Hasil kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan pada instansi. Karyawan UPT PSDA harus memiliki loyalitas seperti kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya sehingga karyawan akan berusaha sebaik mungkin membantu perusahaan untuk mencapai kemajuan. Karyawan yang mempunyai rasa memiliki yang besar terhadap instansi maka

karyawan tersebut akan menghabiskan sisa karirnya diperusahaan, sehingga instansi dapat memberikan *reward* kepada karyawan yang loyal supaya karyawan tersebut lebih semangat lagi

3. Hasil komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UPT PSDA di Madiun. Hal ini ditunjukkan dari kehadiran seorang karyawan sangat penting baik bagi instansi maupun karyawan karena untuk pencapaian kinerja yang baik karyawan UPT PSDA di Madiun setiap harinya wajib *check lock* saat karyawan masuk ataupun pulang kerja, meskipun karyawan lupa *check lock* ataupun disengaja tidak *check lock* maka akan diberikankan sanksi berupa potongan tunjangan profesi. Kualitas pekerjaan karyawan pada PSDA di Madiun sangat diperhatikan karena karyawan tidak berkerja dengan sebatas pekerjaannya saja, akan tetapi kualitas dan kuantitas dari hasil kerja karyawan yang nantinya akan dibuat laporan pertanggung jawaban kepada pihak kepala instansi. Selama ini karyawan telah melakukan kerja sama antar divisi yang sangat baik, sehingga karyawan mampu meminimalisir masalah-masalah yang terjadi pada pekerjaan karyawan maupun instansi.
4. Hasil kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Karyawan UPT PSDA di Madiun merasa menjadi bagian dari instansi, karyawan merasa masalah yang ada diinstansi adalah masalah karyawan juga, hal ini menjadi makna

tersendiri bagi instansi, karyawan selalu membanggakan instansi karena bekerja pada UPT PSDA di Madiun memang sudah menjadi kebutuhan yang wajib dijalani. Hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap instansi. Kepuasan kerja dapat membentuk komitmen organisasi yang tinggi sehingga hal ini berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam bekerja, karyawan UPT PSDA di Madiun diberi peraturan tentang sanksi disiplin, peraturan tersebut sangat ditaati oleh seorang karyawan mengingat bahwa apa yang sudah mereka peroleh selaras dengan pekerjaan yang karyawan lakukan. Tidak hanya mentaati peraturan sanksi disiplin, karyawan selalu tepat pada waktunya saat jam istirahat, karyawan tidak istirahat sebelum jam istirahat berlangsung dan juga selalu tepat waktu dalam bekerja kembali setelah jam istirahat serta tidak beristirahat melebihi jam istirahat, sampai pulang pun karyawan selalu menunggu jam pulang kerja, karena apa yang dikerjakan dalam instansi sudah menjadi tanggung jawab karyawan PSDA di Madiun.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kelemahan sebagai berikut:

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden dimungkinkan tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya

2. Sampel yang digunakan dalam penelitian terbatas pada satu instansi yaitu UPT PSDA di Madiun

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi :
 - a. Memperhatikan aspek kepuasan kerja karena masih ada respon karyawan atas aspek-aspek kepuasan kerja pada tingkat sedang dengan cara:
 - 1) UPT PSDA di Madiun perlu memberikan perhatian lebih dan mengkaji ulang mengenai sistem gaji atau pendapatan yang diberikan kepada karyawan. Karena mayoritas responden menunjukkan bahwa mereka tidak puas dengan gaji yang diberikan dan mereka merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan UMR dan beban pekerjaan mereka.
 - 2) Memberi kesempatan promosi baik dalam bentuk insentif maupun pengembangan karir yang diberlakukan untuk seluruh karyawan secara adil dan transparan.
 - 3) Pihak atasan hendaknya mencoba untuk memberikan pengawasan, masukan, perhatian, motivasi, kepercayaan dan komunikasi yang baik kepada bawahan. Sesama rekan kerja sebaiknya menciptakan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat *team work*,

menciptakan hubungan dan dukungan yang baik serta sikap tolong menolong.

b. Memperhatikan aspek komitmen organisasional karena masih ada indikator berada pada tingkat sedang dengan cara:

- 1) Memberi sosialisasi lebih mendalam tentang UPT PSDA di Madiun sehingga nantinya memiliki tingkat kesamaan nilai dan pandangan dengan organisasi serta tetap bertahan dalam organisasi meskipun terdapat perubahan-perubahan yang cukup besar.
- 2) Memaksimalkan keterlibatan karyawan pada UPT PSDA di Madiun, yang tidak lepas dari keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi sehingga karyawan bahagia saat bergabung dengan organisasi dan bersedia untuk setia pada organisasi serta menolak bekerja di tempat lain walaupun pekerjaannya sama.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya :

- a. Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini dapat dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian.

- b. Diharapkan menambah sampel penelitian dan memperluas kajian pada cakupan yang lebih besar atau luas karena ruang lingkup dalam penelitian ini terbatas pada UPT PSDA di Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Anniversary, Debora J., Putri B.Katili., Shanti K Anggraeni. 2015. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: PT. Krakatau Industrial Estate Cilegon)”. *Jurnal Teknik Industri Untirta*. Vol. 3 No. 3. (<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jti/article/view/388/287>) diakses pada tanggal 4 Mei 2018
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 2. Edisi Kesembilan Jakarta: GRAMEDIA.
- Fauzi M., Moch Mukeri W., Andi Tri H. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)”. *Journal of Management*. Vol. 02 No. 02. (<https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/426/413>) diakses pada tanggal 3 Mei 2018
- Febryana, Fitria. 2017. Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga. *Skripsi program strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (dipublikasikan)*. (https://eprints.uny.ac.id/56199/1/87.%20SKRIPSI_FITRIA%20FEBRYANA_13802241028.pdf) diakses pada 24 Agustus 2018
- Gibson, et al. 1996. *Organisasi* Jilid 1. Edisi 8. Jakarta: BINARUPA AKSARA.
- Ghozali, Imam. 2014. *EKONOMETRIKA:Teori Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang.
- Handayani, Dwi Lusi dan Hariyanti. 2011. “Komitmen Organisasi Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di RSUD Sukoharjo)”. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol. 2 No. 2. (<http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/22/20>) diakses pada tanggal 5 Mei 2018
- Handoko, Hans Kevin dan Jennie Livia. 2015. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional di Dream of Kahyangan Art Resto”. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol. 3 No. 3. (<https://www.neliti.com/id/publications/84222/analisis-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kepuasan-kerja-dan-komitmen-organisasi>) diakses tanggal 24 Mei 2018

- Harsono, Bambang. 2009. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar". *Jurnal Exellent*. No. 1 Vol. 2. (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=90070&val=4992&title=PENGARUH%20PENDIDIKAN%20DAN%20PELATIHAN,%20KEPUASAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20DENGAN%20KOMITMEN%20ORGANISASI%20SEBAGAI%20VARIABEL%20INTERVENING%20PADA%20SEKRETARIAT%20DEWAN%20PERWAKILAN%20RAKYAT%20DAERAH%20KABUPATEN%20KARANGANYAR>) diakses pada 9 Mei 2018
- Hartono, Brian dan Setiawan Roy. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow". *AGORA*. Vol. 1 No. 1 hal.1-8 (<https://media.neliti.com/media/publications/36244-ID-pengaruh-komitmen-organisasional-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-paparons-pizza.pdf>) diakses pada tanggal 3 Mei 2018
- Hutama, Patrick dan Rocky Goenawan. "Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya". *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. No. 2 Vol. 5 (<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5986>) diakses pada 24 Mei 2018
- Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, 2016. *Pedoman Penulisan Skripsi*.
- Kartika, Ratu Gera Wita Usa. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Hellomotion Korpora Indonesia". *Skripsi*. (<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20321151-S-Ratu%20Gera%20Wita%20Usa%20Kartika.pdf>) diakses pada 17 Juli 2018
- Kurniawati D., Titisari P., dan Priyono A. 2015. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember". *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. No 7. Hal. 1-6. (<http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/63879>) diakses pada 3 Mei 2018
- Kristanto, Dian. 2011. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugureji Semarang)". *Jurnal Bisnis Strategi*. Vol. 20 No 2. (<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jbs/article/view/14351#>) diakses 3 Mei 2018
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI
- Mahaling, Jenjuain. 2016. Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Marore Kabupaten Sangihe. *Jurnal Eksekutif*. Vol.1 No.7. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/view/11184>) diakses pada 23 Agustus 2018

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta.
- Permata, Cindy Indryanti. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Staff Karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco)". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5 No. 3. (<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/20182>) diakses 3 Mei 2018
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Edisi ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, Titik dan Tri Yuniati. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5 No. 1. (<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/1463>) diakses pada tanggal 3 Mei 2018
- Sinambela, Lijan Potlak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kerja*. Buku 2. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srimulyani, V. Agustini. 2010. Antecedent Affective Commitment Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Madiun, Ngawi, Ponorogo. *Widya Arta* No. 01 Tahun XXXIV
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku Seru.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.

- Sutama, Cogito Dino dan Frangky Stiven. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional di Kowloon Palace International Restaurant Surabaya". *Jurnal Hospitality dan Manajemen*. Vol. 2 No 2. (<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/2167/1958>) diakses pada 4 Mei 2018
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: GRAMEDIA PUSTAKA UTAMA.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian Manajemen Strategik: Cara Mudah Meneliti Masalah-masalah Manajemen Staregik untuk Skripsi, Tesis, dan Praktik Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widhiarso, Wahyu. 2010. "Berkenalan dengan Analisis Mediasi : Regresi dengan Melibatkan Variabel Mediator (Bagian Pertama)" (<http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Widhiarso%202010%20-%20Berkenalan%20dengan%20Analisis%20Mediasi.pdf>) diakses pada 25 Juni 2018