

## BAB VI

### PENUTUP

#### 1.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian yang menguji kesepuluh hipotesa yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan dari hipotesa tersebut.

1. Pengaruh variabel eksogen yang memiliki pengaruh paling besar adalah pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, hal ini ditemukan bahwa budaya organisasi telah dilakukan oleh karyawan, hal ini terdapat nilai positif maupun nilai negatif. Jika budaya organisasi baik atau positif akan membawa kinerja atau kemajuan perusahaan, akan tetapi jika budaya kerja negatif dapat berdampak merugikan perusahaan. Hal ini budaya organisasi sangat memberikan dampak terhadap proses kerja karyawan. Nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel budaya organisasi yang mempunyai nilai tertinggi pada indikator percaya pada rekan kerja (orientasi terhadap tim) artinya karyawan PT. KPJB PLTU Tanjung Jati B Unit 3&4 mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap rekan kerja atau mempunyai kebersamaan dalam kerja TIM.
2. Nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel serikat kerja yang mempunyai nilai tertinggi pada indikator *belief in union*, artinya responden memberikan respon kesetujuannya yang tinggi tentang kepercayaan pekerja terhadap serikat pekerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi pekerja.

3. Nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel motivasi kerja yang mempunyai nilai tertinggi pada indikator *Kebutuhan pengakuan diri*, artinya responden memberikan respon kesetujuannya yang tinggi tentang pengakuan diri atas karyawan oleh manajemen atau atasan.
4. Nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja yang mempunyai nilai tertinggi pada indikator promosi, artinya karyawan PT. KPJB PLTU Tanjung Jati B Unit 3&4 mempunyai penilaian yang tinggi terhadap manajemen perusahaan atau pemimpin atas upaya promosi-promosi karyawan yang tinggi, hal ini telah sesuai dengan harapan karyawan bahwa adanya upaya mempromosikan karyawannya pada jenjang yang lebih tinggi dan ini akan meningkatkan kepuasan karyawan.
5. Nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yang mempunyai nilai tertinggi pada indikator pemeliharaan alat kerja kantor, artinya karyawan PT. KPJB PLTU Tanjung Jati B Unit 3&4 mempunyai kebiasaan mengenai maintenance alat-alat kerja kantor meliputi tool, sarana-prasarana kerja, mesin, dan pendukung kerja lainnya, hal ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan alat-alat kerja yang komplit, bersih dan aman.
6. Pengaruh variabel langsung dari variabel dalam penelitian a). Serikat kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan b). Serikat kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan PT. PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit

3&4 Jepara mempunyai kepuasan dan kinerja karyawan yang bisa dikatakan baik dan perusahaan selalu melakukan strategi terkait dengan meningkatkan hubungan serikat kerja, selalu melakukan motivasi kerja, dan memberikan budaya yang positif terkait proses kerja maupun keputusan-keputusan penting terkait dengan karyawan.

7. Pengaruh variabel tidak langsung yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh *mediating* sangat kuat antara serikat kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.2. Implikasi

### 1.2.1 Implikasi Teoritis

Memperkaya dan menambah khasanah ilmu pengetahuan guna meningkatkan kualitas pembelajaran khususnya yang berkaitan dengan pengembangan bahan ajar mengenai pengaruh serikat kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1. Variabel serikat kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, hal ini serikat kerja dibentuk untuk tempat penampung inspirasi pekerja atau mendukung dan melindungi pekerja dan mempertahankan atas hak-hak pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan atau kepuasan pekerja. Hal ini semakin kuat serikat kerja yang ada di perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, hal ini motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegasi dengan segala daya upayanya

untuk mencapai kepuasan. Ditemukan dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena dengan adanya kebutuhan pengakuan diri, menyukai pekerjaan yang menantang, kebutuhan untuk berkembang, berani mengambil resiko.

3. Variabel budaya kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, hal ini budaya kerja adalah alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Hal ini semakin kuat budaya organisasi di perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan atau kenyamanan karyawan. Ditemukan dalam penelitian ini bahwa budaya kerja memiliki peran penting dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena dengan adanya profesionalisme, percaya pada rekan kerja (orientasi terhadap tim), peraturan (diperlakukan sama), dan rasa nyaman.
4. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hal ini kepuasan kerja memberikan kontribusi yang tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5. Variabel kinerja karyawan yaitu variabel yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan

perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, pemeliharaan alat kerja kantor, dan ketepatan kerja.

### 1.2.2 Implikasi Manajerial

Bagi PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara perlu mempertimbangkan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Kinerja karyawan yang unggul, diharap manajemen PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara dapat meningkatkan hubungan dengan serikat kerja yang lebih baik lagi untuk sebagai jembatan antara pekerja dengan perusahaan. Manajemen perusahaan diharap dapat memperkuat kedudukan serikat kerja supaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dengan *belief in union*: kepercayaan terhadap serikat kerja, keadilan, *duty*: menjalankan kewajibannya, *interest*: keuntungan yang didapat.
2. Manajemen dalam mempertimbangkan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, harapannya PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan adanya motivasi kerja yang dilakukan perusahaan akan meningkatkan seperti kebutuhan pengakuan diri, menyukai pekerjaan yang menantang, kebutuhan untuk berkembang, dan berani mengambil resiko, setelah itu karyawan akan merasa puas, serta akan memberikan timbal balik kepada instansi dengan meningkatnya kinerja jkaryawan yang akan meningkatkan juga tujuan instansi.

3. Pertimbangan budaya organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, harapannya PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara dapat meningkatkan budaya organisasi, hal ini perusahaan harus membedakan budaya yang baik dan budaya yang dapat merugikan atau membangun standar budaya perusahaan. Budaya organisasi akan memberikan kinerja yang unggul dan tercapainya tujuan perusahaan dengan profesionalisme, percaya pada rekan kerja (orientasi terhadap tim), peraturan (diperlakukan sama), rasa nyaman dengan hal itu akan memberikan kinerja yang baik bagi karyawan dan perusahaan.
4. Perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja harapannya PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan karyawan dimana pekerjaan itu sendiri (*work it self*), kepuasan atas gaji/upah, promosi (promotion), prestasi yang dicapai, hal itu harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mempertahankan kepuasan kerja.
5. Peningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan harapannya PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, pemeliharaan alat kerja kantor, ketepatan kerja, hal ini jika PT. KPJB PLTU Tanjung Jati Unit 3&4 Jepara dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka tujuan perusahaan akan tercapai atau kinerja perusahaan akan lebih baik.

### 1.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa adanya beberapa keterbatasan yang timbul dalam penelitian ini. Dengan keterbatasan ini, diharap dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan sebagai berikut :

1. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya didasarkan hasil isian angket atau kuesioner sehingga dimungkinkan adanya unsur kesamaan dalam pengisian kuesioner. Selain itu dalam pengisian kuesioner diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran, ketakutan dalam menjawab pernyataan kuesioner, dan responden juga dalam menjawab tidak berpikir dengan fokus atau hanya asal cepat selesai dikarenakan faktor waktu.
2. Periode pengumpulan data pendek karena keterbatasan waktu sehingga hasil yang didapatkan hanya menggambarkan kondisi responden ketika penelitian saja.

### 1.4 Agenda Penelitian Mendatang

Adanya keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran bagi penelitian yang akan datang sebagai berikut :

1. Bagi peneliti mendatang apabila mengambil tempat/lokasi penelitian pada sebuah Samsat, maka perlu melakukan pendekatan kepada responden secara persuasif agar dalam pencarian data kepada responden, bisa di tanggapi dengan baik.
2. Mengenai agenda penelitian yang akan datang di harapkan lebih baik lagi dan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini, agar memperoleh hasil yang lebih baik dan yang dapat berpengaruh

terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, beserta waktu penelitian yang lebih panjang lagi.

