

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang.
2. Karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang.

#### **5.2 Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis sebagai berikut :

Menurut Dessler (2015:523) mengemukakan prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam rangka pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghargaan.

Menurut *Purwanto & Ssoliha*, (2017) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dan pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut *Sutrisno* (2017:74), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerja sama antar karyawan, dan kompensasi yang diterima di tempat kerja dalam hal-

hal yang mempengaruhi faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari seperangkat sikap individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, adaptasi individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, dan yang mengarah pada sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

1. Penelitian terdahulu oleh *Gregoriusn Andry Agusta* (2016), membahas tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Credit Union (CU) Khatulistiwa Bakti Pontianak. Tujuan penelitian ini unuk mengetahui apakah Karakteristik Pekerjaan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Credit Union (CU) Khatulistiwa Bakti Pontianak . Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Credit Union (CU) Khatulistiwa Bakti Pontianak dan secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan teerhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Penelitian lain oleh *Raesa Olta Frashella* (2022). Yang membahas tentang Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Parwisata Provinsi Lampung. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Parwisata Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada

Kantor Dinas Parwisata Provinsi Lampung. Artinya bahwa apabila prestasi kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Parwisata Provinsi Lampung juga akan mengalami peningkatan.

3. Dan menurut *Eka Kurnia Saputra (2021)* Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perikanan provinsi kepulauan Riau, bertujuan untuk Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan provinsi kepulauan Riau. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diketahui karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang diberikan oleh karakteristik pekerjaan merupakan arah pengaruh yang positif yang berarti dimana ketika adanya pemahaman yang baik akan karakteristik pekerjaan oleh pegawai pada dinas kelautan dan perikanan provinsi kepulauan Riau maka akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan provinsi kepulauan Riau.

### **5.3 Implikasi Terapan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka hal-hal yang perlu dipertimbangkan dan menjadi saran peneliti adalah sebagai berikut :

#### **1. Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa terdapat 6 indikator setiap indikator terdapat dua pernyataan, prestasi kerja berada dalam kategori rendah namun ada satu indikator inisiatif dengan pernyataan pertama. Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi

tugas saya karena teman kerja saya tidak masuk sebesar 201 dan pernyataan kedua saya menunjukkan kesediaan untuk melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan sebesar 209 dimana nilai indeks kedua pernyataan 20,5 paling rendah dari 5 indikator tersebut. Maka PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang perlu mengevaluasi para karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar mencapai tujuan yang ingin dicapai.

## **2. Karakteristik Pekerjaan**

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa terdapat 5 indikator setiap indikator terdapat dua pernyataan, karakteristik pekerjaan berada dalam kategori sedang namun ada satu indikator otonomi dengan pernyataan pertama. Dalam pelaksanaan pekerjaan saya memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan sebesar 218 dan pernyataan kedua tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada saya selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruk bagi perkembangan karir saya sebesar 239 dimana nilai indeks kedua pernyataan 22,85 paling rendah dari 4 indikator tersebut. Maka indikator tersebut perlu untuk di evaluasi kembali oleh PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang agar karakteristik pekerjaan karyawan lebih jelas lagi hal ini supaya karyawan mengetahui tugasnya masing-masing.

### **3. Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa terdapat 5 indikator setiap indikator terdapat dua pernyataan, karakteristik pekerjaan berada dalam kategori sedang namun ada satu indikator kepuasan terhadap promosi dengan pernyataan pertama. Pengaturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan sebesar 233 dan pernyataan kedua saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan sebesar 246 di mana nilai indeks kedua pernyataan 23,95 paling rendah dari 4 indikator tersebut. Maka PT Sumberdaya Sewatama Project Dalam Bidang Tenaga Listrik PLTMG (Peaker) 40 MW Kupang perlu untuk mengevaluasi kembali mengenai promosi jabatan agar karyawan merasa puas dengan hasil yang mereka capai.