

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Model penelitian menggunakan variable budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kriteria responden yang dijadikan objek dalam penelitian adalah karyawan tetap PT PLN Rayon Payakumbuh, data di ambil dengan sampel 44 responden.

Hasil pengujian *PLS-SEM (structural equational modeling)* dengan software *SmartPLS* disimpulkan bahwa:

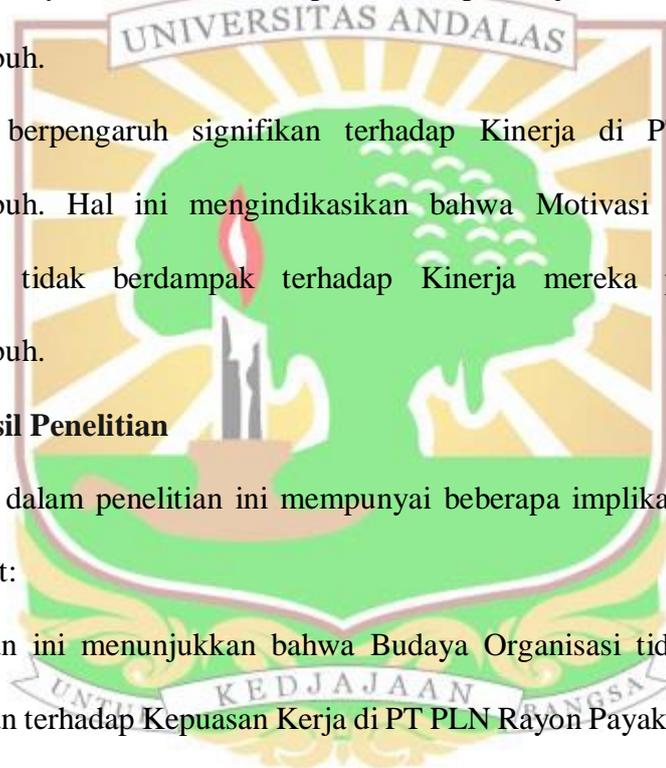
1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN Rayon Payakumbuh. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi yang dirasakan karyawan tidak berdampak terhadap kepuasan kerja mereka pada PT PLN Payakumbuh
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN Rayon Payakumbuh. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan karyawan tidak berdampak terhadap kepuasan kerja mereka pada PT PLN Payakumbuh.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN Rayon Payakumbuh. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dirasakan karyawan akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja mereka pada PT PLN Payakumbuh.

4. Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja di PT PLN Rayon Payakumbuh. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak terhadap Kinerja mereka pada PT PLN Payakumbuh
5. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di PT PLN Rayon Payakumbuh. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi yang dirasakan karyawan tidak berdampak terhadap kinerja mereka pada PT PLN Payakumbuh.
6. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di PT PLN Rayon Payakumbuh. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi yang dirasakan karyawan tidak berdampak terhadap Kinerja mereka pada PT PLN Payakumbuh.

## 5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN Rayon Payakumbuh. Budaya Organisasi terkait dengan Kepuasan Kerja, karyawan harus menjalin hubungan yang akrab dengan rekan kerja, menciptakan kompetisi yang sehat dalam bekerja. Budaya yang kuat dalam perusahaan akan menjadikan kepuasan tersendiri bagi karyawan untuk bekerja sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Atasan PT PLN harus transparan dalam promosi



jabatan dan melakukan pengawasan yang lebih baik, sehingga karyawan kedepannya puas terhadap kerja mereka.

2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN Rayon Payakumbuh. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, perusahaan harus memberikan kondisi tempat kerja yang baik seperti penataan ruangan dengan rapi agar karyawan nyaman dan puas dalam bekerja. Kedepannya juga perusahaan lebih baik mengurangi penggunaan AC dalam bekerja karena tidak terlalu diperlukan.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Implikasi bahwa motivasi terkait dengan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan cara menargetkan keberhasilan dalam bekerja, aktif dan partisipatif, mengerjakan tugas yang sudah ditetapkan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ada. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus membuat promosi jabatan, pengawasan kerja serta menerima saran-saran dari karyawan PT PLN.
4. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di PT PLN Rayon Payakumbuh. Semakin puas karyawan maka kinerjanya akan baik juga, dan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan atasan perusahaan perlu untuk selalu membimbing dan mengawasi

bahawan dalam bekerja. Promosi jabatan perusahaan yang jelas maka kinerja dari karyawan akan membaik juga.

5. Penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di PT PLN Rayon Payakumbuh. Budaya organisasi terkait dengan kinerja, karyawan harus menjalin hubungan yang akrab dengan rekan kerja, menciptakan kompetisi yang sehat dalam bekerja. Berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu pada pekerjaan, dan juga atasan PT PLN harus lebih sering membimbing dan mengarahkan karyawan agar meningkatkan Kinerja dengan baik.
6. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di PT PLN Rayon Payakumbuh. Bimbingan maupun motivasi yang diberikan atasan sangat kurang kepada karyawan, dan juga pada saat bekerja, karyawan sudah memiliki rancangan pekerjaan yang mereka lakukan dan berusaha untuk menyelesaikanya dengan baik tanpa menuntut motivasi lebih dari atasan. Perusahaan harus bisa memberikan motivasi lebih kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengkaji Pengaruh keterkaitan Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

Karyawan PT PLN (persero) di Kota Payakumbuh. Pada penelitian ini tidak dimasukkan variabel lain yang memungkinkan berhubungan dengan variabel kepuasan kerja dengan kinerja.

2. Dalam penelitian ini responden yang diambil hanya dalam skala kecil, yaitu 44 responden yang merupakan karyawan tetap PT PLN Rayon Payakumbuh.
3. Penelitian ini hanya dilakukan untuk mendapatkan informasi dari karyawan PT PLN Rayon Payakumbuh saja. Pengumpulan informasi dapat dilakukan secara langsung kepada pihak pengelola serta pihak terkait, maka akan mendapatkan informasi yang lebih banyak dari apa yang diteliti pada saat ini.

#### 5.4 Saran

Hasil dari penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan agar dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian dimasa yang akan datang, maka perluasan yang disarankan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Pihak PT PLN Rayon Payakumbuh

Untuk mengembangkan dan memajukan PT PLN rayon Payakumbuh jauh lebih baik, ada baiknya perusahaan memberikan bimbingan, motivasi, pengawasan, serta mengarahkan karyawan agar menjadi SDM yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada peneliti selanjutnya diharapkan mendapatkan sampel yang lebih beragam, seperti sampel pegawai kontrak atau honor dan lain-lain karena akan mendapatkan informasi yang berbeda.
- b. Penelitian ini menggunakan responden dengan skala kecil yaitu sebanyak 44 responden, untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan skala

responden yang lebih besar, sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

- c. Peneliti selanjutnya diharapkan mendapatkan informasi dari pihak pengelola dan pihak terkait lainnya, agar mendapatkan informasi yang tidak satu arah dari pengunjung saja
- d. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain untuk melakukan penelitian seperti variabel Kualitas pekerjaan, Kedisiplinan, dll.

