

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan korelasi Kendall Tau-c, Koefisien Konkordansi Kendall W dan Regresi Ordinal dengan bantuan software SPSS 25 for windows. Berdasarkan hasil analisis data pembahasan dapat disimpulkan bahwa.

1. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan hasil analisis Korelasi Kendall Tau-c dan regresi ordinal sebesar 0,506 dan 0,318. Dengan demikian, hipotesis asosiatif yang menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawian Daerah Provinsi Jawa Tengah dapat diterima. Apabila tambahan penghasilan pegawai meningkat maka juga akan meningkatkan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya.
2. Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan hasil analisis Korelasi Kendall Tau-c dan regresi ordinal sebesar 0,636 dan 0,429. Dengan demikian, hipotesis asosiatif

yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawian Daerah Provinsi Jawa Tengah dapat diterima. Apabila budaya organisasi meningkat maka juga akan meningkatkan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya.

3. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan hasil analisis Korelasi Kendall W dan regresi ordinal sebesar 1,000 dan 0,506. Dengan demikian, hipotesis asosiatif yang menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawian Daerah Provinsi Jawa Tengah dapat diterima. Apabila tambahan penghasilan pegawai dan budaya organisasi meningkat maka juga akan meningkatkan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya.

Selain temuan statistik tersebut, dari observasi peneliti juga ditemukan bahwa tambahan penghasilan dan budaya organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kepuasan kerja. Faktor lain seperti kesesuaian pribadi dan kemampuan individu dengan pekerjaan juga memiliki peran dalam menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, bersama dengan berbagai faktor lainnya. Tambahan penghasilan diberikan dengan dasar beban kerja, namun terlihat bahwa tambahan penghasilan yang didapatkan adalah sama untuk kelas jabatan yang setara meskipun dengan beban kerja yang berbeda dalam waktu tertentu sehingga dapat menimbulkan kecemburuan sosial. Budaya organisasi yang terlihat

juga memiliki kemiripan dengan ciri budaya birokratis dimana terdapat *gap* antara atasan dan bawahan sehingga kolaborasi kerja kurang maksimal.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan pasien belum sesuai dengan harapan. Hal ini dikarenakan rata-rata kepuasan pasien baru berada pada kategori tinggi, sementara sebagian kecil berada pada kategori sangat tinggi. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tambahan penghasilan pegawai dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian, tambahan penghasilan pegawai dan budaya organisasi perlu diperhatikan agar dapat menciptakan kepuasan kerja yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka dirumuskan implikasi sebagai berikut:

1. Dalam hal peningkatan penghasilan pegawai, penting untuk menjaga kebijakan insentif yang adil dan sesuai. Ini dapat dicapai melalui kriteria penilaian yang beragam, termasuk faktor-faktor seperti beban kerja, kualitas kerja, inovasi, kerjasama tim, dan pengembangan pribadi. Pendekatan relatif juga bisa diterapkan dengan memberikan insentif berdasarkan perbandingan kinerja sesama tim atau departemen serupa. Dengan begitu, tidak hanya mendorong kompetisi sehat, tetapi juga merangsang peningkatan kinerja secara keseluruhan.

2. Organisasi perlu menginisiasi forum komunikasi terbuka dan berkala. Melalui pertemuan rutin, diskusi kelompok, serta sesi brainstorming, atasan dapat memastikan komunikasi berjalan lancar dan transparan. Pendekatan ini tidak hanya mengurangi kesenjangan komunikasi, tetapi juga memberi kesempatan kepada bawahan untuk berkontribusi dan berbagi pandangan. Tambahan pula, penugasan kolaboratif dapat diciptakan. Kolaborasi antara atasan dan bawahan dalam tugas-tugas ini akan mendorong interaksi yang lebih mendalam dan saling ketergantungan, sekaligus meredam perbedaan hierarki serta memupuk semangat kerja sama di antara anggota tim..
3. Tambahan penghasilan pegawai dan budaya organisasi bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka perlu adanya perhatian terhadap upaya pengembangan karyawan secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan keterampilan, kesempatan untuk kemajuan karir, serta pengakuan atas kinerja yang baik juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.