

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.

A. Kesimpulan.

Dalam pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya di PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tepat penempatan kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.
2. Penghargaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya penghargaan tidak dapat menyebabkan penurunan ataupun peningkatan kepuasan kerja.
3. Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin sesuai penempatan kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
4. Penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya penghargaan tidak dapat menyebabkan penurunan ataupun peningkatan kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
6. Kepuasan kerja karyawan memediasi hubungan antara penempatan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin sesuai penempatan

jika bersama dengan kepuasan kerja karyawan akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

7. Kepuasan kerja karyawan tidak memediasi hubungan antara penghargaan terhadap kinerja karyawan. Artinya ada atau tidak adanya penghargaan tidak memiliki hubungan langsung terhadap kepuasan kerja sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

B. Implikasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada instansi PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Ada beberapa implikasi yang dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, antara lain sebagai berikut: untuk meningkatkan kepuasan kerja didukung oleh dua faktor yang mempengaruhi yaitu penempatan dan kinerja. Faktor pertama yang paling kuat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu penempatan kerja. Prioritas utama agar penempatan kerja berjalan dengan baik maka perlu dilakukannya berbagai cara diantaranya adalah karyawan diberi kesempatan untuk memilih ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan penempatan kerja karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan. Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kinerja karyawan. Prioritas yang harus diterapkan di perusahaan agar kinerja karyawan lebih baik, maka perlu dilakukan berbagai cara, diantaranya karyawan mendahulukan

pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja, karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, dan karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan. Dengan demikian jika perusahaan menerapkan prioritas-prioritas tersebut diatas maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Selain kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor penempatan kerja dan kepuasan kerja. Di PDAM TirtaSatria Kabupaten Banyumas Faktor pertama yang paling berpengaruh adalah penempatan kerja. Prioritas utama agar penempatan kerja berjalan dengan baik, maka perlu dilakukan berbagai cara diantaranya adalah karyawan diberi kesempatan untuk memilih ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan penempatan kerja karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Prioritas yang harus dilakukan agar kepuasan kerja meningkat diantaranya adalah bekerjasama antar karyawan sehingga menciptakan suasana kerja yang efektif dan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dengan menerapkan prioritas-prioritas yang sudah disebutkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

C. Keterbatasan dan Saran Penelitian.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang ada, penelitian ini masih terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Bagi para akademisi atau

peneliti yang tertarik untuk meneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menambahkan beberapa hal berikut:

1. Variabel yang diteliti masih terbatas yaitu hanya penempatan kerja, penghargaan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Disarankan peneliti selanjutnya untuk lebih mendalami mengenai jenis-jenis penghargaan, seperti penghargaan intrinsik atau ekstrinsik.
2. Apabila nilai R Squarenya kecil pada masing-masing hasil analisis data regresi bertahap baik dari regresi berganda atau regresi sederhana. Disarankan untuk meneliti variabel lain yang nilai R Squarenya lebih dari 50 persen. Semakin besar nilai R Squarenya, maka semakin besar pengaruhnya terhadap variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas Purwokerto. Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan dapat mengembangkan penelitian pada karyawan instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) atau lembaga lainnya.