

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PDAM Kebumen.
2. *Internal Locus of Control* (ILC) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PDAM Kebumen.
3. *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan secara langsung.
4. *Internal Locus of Control* (ILC) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan secara langsung.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
6. Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan pengaruh POS terhadap Kinerja karyawan.
7. Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan pengaruh ILC terhadap Kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan

Adapun Keterbatasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PDAM Tirta Bumi Sentosa Kebumen, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke instansi lain, baik BUMD, BUMN, maupun sektor swasta yang memiliki budaya organisasi dan struktur manajerial berbeda.
2. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama, sehingga tidak menangkap secara mendalam dinamika psikologis karyawan atau konteks organisasi yang lebih kompleks yang mungkin bisa terungkap melalui metode kualitatif.
3. Karena data diperoleh dari *self-report* melalui kuesioner, terdapat kemungkinan *response bias* di mana responden menjawab tidak secara jujur melainkan sesuai dengan apa yang dianggap baik atau diharapkan oleh organisasi.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berikut merupakan Implikasi Praktis pada penelitian ini:

1. Temuan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja memberikan tambahan pemahaman bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki peran ganda, yakni sebagai pendorong kepuasan sekaligus sebagai faktor langsung yang meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Internal Locus of Control* memiliki hubungan positif dengan kepuasan dan kinerja, sehingga memperkaya pemahaman bahwa aspek kepribadian individu

merupakan variabel penting yang perlu dipertimbangkan dalam studi mengenai kinerja pegawai.

3. Pembuktian peran mediasi kepuasan kerja memperluas wacana akademik bahwa kepuasan tidak hanya sekadar hasil dari faktor organisasi atau individu, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme penghubung yang menentukan seberapa kuat faktor-faktor tersebut berdampak pada kinerja.
4. Model penelitian ini menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh faktor organisasi dan individu, sehingga memperkaya literatur dengan model yang lebih integratif dibanding penelitian yang hanya menyoroti satu sisi saja.
5. Hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja mengonfirmasi pentingnya aspek afektif dalam memprediksi perilaku kerja, yang memberikan tambahan bukti empiris bahwa peningkatan kepuasan berimplikasi pada peningkatan kinerja dalam konteks organisasi pelayanan publik.
6. Temuan penelitian ini memberikan pemahaman baru bahwa dalam konteks BUMD, dinamika psikologis karyawan (kepuasan, *locus of control*, dan persepsi dukungan) tetap relevan dan signifikan, sehingga memperluas diskusi akademik ke ranah organisasi sektor publik daerah.
7. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya referensi empiris terkait faktor-faktor penentu kinerja karyawan, khususnya di

lingkungan BUMD, sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji keterkaitan antara aspek organisasi, psikologis, dan kinerja pegawai.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berikut merupakan Implikasi Praktis pada penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian, PDAM Tirta Bumi Sentosa perlu lebih aktif menunjukkan perhatian dan dukungan, misalnya melalui kebijakan kesejahteraan, fasilitas kerja, dan perlindungan hak pegawai. Hal ini akan memperkuat persepsi dukungan organisasi yang terbukti meningkatkan kepuasan dan kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, locus of control internal terbukti meningkatkan kinerja, manajemen dapat menyelenggarakan program pelatihan motivasi, penguatan tanggung jawab, dan pemberian kewenangan dalam pengambilan keputusan, sehingga pegawai lebih yakin bahwa keberhasilan ditentukan oleh usahanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, PDAM dapat melakukan evaluasi faktor-faktor kepuasan, seperti keadilan gaji, suasana kerja, hubungan antarpegawai, serta kejelasan karier, agar kepuasan terjaga dan berdampak pada kinerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian, Sistem *reward* dan *recognition* perlu diterapkan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial (misalnya penghargaan pegawai teladan). Dengan

demikian, persepsi dukungan organisasi meningkat dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

5. Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi kinerja berbasis hasil kerja dan kompetensi dapat meningkatkan *locus of control internal* sekaligus memberi kepuasan karena pegawai merasa dihargai sesuai kontribusi. *Feedback* yang jelas dan konstruktif akan membantu pegawai memahami peran dan tanggung jawabnya.
6. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa memberikan jalur karier yang jelas, rotasi jabatan, serta pelatihan teknis maupun *soft skill* akan menumbuhkan kepuasan sekaligus meningkatkan kinerja. Pegawai akan melihat adanya dukungan organisasi untuk berkembang, sesuai temuan bahwa POS berpengaruh pada kepuasan.
7. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dengan karyawan yang merasa puas, didukung, dan memiliki *locus of control internal* kuat, PDAM akan mampu meningkatkan pelayanan air bersih yang lebih cepat, ramah, dan berkualitas, sehingga memperkuat kepercayaan publik terhadap BUMD.