

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai pengaruh *self-efficacy*, budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja PNS di UPTD Puskesmas Puring, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS di UPTD Puskesmas Puring.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS di UPTD Puskesmas Puring.
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS di UPTD Puskesmas Puring.
4. *Self-efficacy*, budaya organisasi dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS di UPTD Puskesmas Puring.

5.2. Keterbatasan

Penelitian telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki kendala kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Koefisien pengaruh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini masih cukup besar yaitu 59,5%.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis.

5.3.1 Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi UPTD Puskesmas Puring dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, khususnya *self-efficacy*, budaya organisasi dan *perceived organizational support*.

1. *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PNS di UPTD Puskesmas Puring. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan diri pegawai saat bekerja tidak secara langsung menentukan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja perlu difokuskan pada faktor lain yang lebih dominan, seperti budaya organisasi dan *perceived organizational support*.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PNS di UPTD Puskesmas Puring. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memiliki nilai, aturan dan kebiasaan yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan dan memperkuat budaya kerja yang positif melalui penerapan disiplin kerja, peningkatan komunikasi dan kerja sama antarpegawai, penerapan

profesionalisme dalam pelayanan, serta pengembangan budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan agar kepuasan kerja pegawai tetap terjaga.

3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PNS di UPTD Puskesmas Puring. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan pegawai dari organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan perhatian serta dukungan terhadap pegawai agar pegawai merasa dihargai dan puas saat bekerja, seperti memberikan apresiasi atas hasil kerja pegawai, membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai serta membantu pegawai ketika mengalami kesulitan dalam bekerja. Dukungan organisasi tersebut perlu terus ditingkatkan agar kepuasan kerja tetap terjaga.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis hasil dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori terkait pengaruh *self-efficacy*, budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya belum tentu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan

demikian, dalam penelitian ini kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi dan *perceived organizational support*.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy*, budaya organisasi dan *perceived organizational support* belum sepenuhnya mampu menjelaskan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian mengenai kepuasan kerja dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhinya, seperti beban kerja, kompensasi dan keadilan organisasi.
3. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji pengaruh *self-efficacy*, budaya organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada skala yang lebih luas, baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.