

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance*, dan *Workload* terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Penelitian kuantitatif ini meneliti sebanyak 208 pegawai sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang disebar menggunakan media sosial *whatsapp*. Data yang didapat kemudian diolah dengan *software* SmartPLS 4. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

- 3 *Pay Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*.
- 4 *Supervisor Support* berpengaruh signifikan positif terhadap *Job Satisfaction*.
- 5 *Career Development* berpengaruh signifikan positif terhadap *Job Satisfaction*.
- 6 *Worklife Balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *Job Satisfaction*.
- 7 *Workload* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*.

Model penelitian ini memiliki kemampuan *weak explanatory power* ($R^2 = 0,495$) dan kemampuan prediksi yang sedang ($Q^2 = 0,446$) pada variabel *Job Satisfaction*. Oleh karena itu variabel independent *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance*, dan *Workload* memiliki kemampuan yang memadai untuk memprediksi *Job Satisfaction* pegawai pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

5.2 Implikasi

Penelitian ini terdiri dari implikasi teoritis dan implikasi manajerial. Implikasi teoritis menjelaskan hubungan yang berkaitan dengan hipotesis serta pengembangan dari

model penelitian. Sedangkan implikasi manajerial berisi kontribusi dari hasil penelitian yang bisa bermanfaat bagi perusahaan.

1.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberi kontribusi dari aspek pendidikan dengan memberikan pengetahuan baru mengenai *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance*, dan *Workload* terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Model dari penelitian ini diadaptasi dari beberapa penelitian sebelumnya (Gonzales F et.al., 2021 dan Kim L. et. al., (2023)).

Tabel 5.1. Perbandingan Penelitian

Perbedaan	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
Peneliti	1. Gonzales F et.al., 2021 2. Kim L. et. al., (2023)	Roman (2024)
Lokasi	1. Gonzales F et.al : Spanyol 2. Kim L. et. al : Thailand	Indonesia
Objek Penelitian	1. Gonzales F et.al : Pekerja di beberapa perusahaan industri dan manufaktur 2. Kim L. et. al : Tenaga pengajar dari berbagai universitas	PT PLN (Persero) UID Suluttenggo
Jumlah Sampel	1. 246 (Gonzales F et.al) 2. 450 (Kim L. et. Al)	208
Prosedur Pengumpulan Data	Kuesioner	Kuesioner
H1	Diterima	Ditolak
H2	Diterima	Diterima
H3	Diterima	Diterima
H4	Diterima	Diterima
H5	Diterima	Diterima

Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian terkini yang dapat disebabkan oleh perbedaan geografis dengan perbedaan budaya, pola pikir, kebiasaan, serta metode pendidikan yang menyebabkan perbedaan pada hipotesis

penelitian. Selain itu terdapat perbedaan antara pola jumlah sampel dan objek penelitian, pada penelitian ini lebih terfokus hanya pada pegawai di satu perusahaan saja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gonzales et. al., dilakukan kepada tenaga kerja di beberapa perusahaan industri manufaktur di Spanyol dan Kim L et. al., dilakukan kepada tenaga pengajar di berbagai universitas di Thailand.

7.9.1 Implikasi Manajerial

Job Satisfaction atau kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang diinginkan dari seorang pegawai yang bekerja dalam perusahaan. Oleh karena itu, dalam manajemen sumber daya manusia perlu merencanakan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Implikasi manajerial merupakan kontribusi peneliti melalui hasil penelitian bagi perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT PLN (Persero) UID Suluttenggo yang tersebar di 3 (tiga) provinsi yaitu Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo yang membidangi penyaluran energi dan pelayanan pelanggan yang merupakan unit kerja dari PT (PLN) Persero.

Hasil dari penelitian ini dapat memberi implikasi manajerial berupa saran bagi bidang yang menangani *human resource* dalam meningkatkan *Job Satisfaction* pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. *Job Satisfaction* dapat ditingkatkan dengan penerapan *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance* yang baik, namun regulasi terkait *Pay Satisfaction* perlu dilakukan kajian kembali, terutama unsur pendapatan yang diterima oleh pejabat struktural. Untuk *Workload* yang diberikan kepada pegawai perlu dikaji kembali khususnya pemenuhan FTK.

5.3 Keterbatasan dan Sarana untuk Penelitian Selanjutnya

Terdapat keterbatasan pada penelitian tersebut yang dapat menjadi perhatian bagi penelitian selanjutnya jika menggunakan topik yang berhubungan dengan *Job Satisfaction*. Pertama adalah penelitian ini hanya diuji secara empiris pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo dengan teknik *purposive sampling*, sehingga menyebabkan keterbatasan untuk mengeneralisir hasil yang ditemukan pada penelitian ini. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambah penelitian di PT PLN (Persero) secara lebih luas lagi sehingga memungkinkan untuk mendapatkan sampel yang lebih besar dan dapat digeneralisir pada tingkat populasi yang lebih luas.

Kedua, kuesioner disebarakan secara *online* melalui media *whatsapp grup*, sehingga memiliki kelemahan yaitu kondisi responden yang tidak dapat diketahui secara pasti. Faktor emosi responden saat mengisi kuesioner dapat memengaruhi hasil pengisian kuesioner. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu melakukan penelitian tambahan melalui wawancara secara tatap muka untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.