

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Arah positif perilaku kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai menunjukkan sikap proaktif, kolaboratif, dan berkomitmen, mereka cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Perilaku kerja yang positif juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, interaksi yang baik antar rekan kerja dapat meningkatkan komunikasi dan kerja sama, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, perilaku kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan.
2. Perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Arah positif perilaku kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan menunjukkan perilaku kerja yang proaktif, seperti kolaborasi yang baik, komunikasi yang efektif, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang positif ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Dengan

demikian, perilaku kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Perilaku kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Arah positif perilaku kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kepuasan kerja berperan sebagai mediasi yang penting. Ketika pegawai menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti kolaborasi, inisiatif, dan komitmen, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih baik dalam tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku positif dan meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Arah positif lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang mendukung, seperti komunikasi yang baik, fasilitas yang memadai, dan budaya kerja yang inklusif, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga mendorong kolaborasi antar tim, yang dapat menghasilkan ide-ide inovatif dan solusi yang lebih baik untuk tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang positif bukan hanya bermanfaat bagi pegawai, tetapi

juga bagi keseluruhan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

5. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Arah positif lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang mendukung, seperti komunikasi yang baik, fasilitas yang memadai, dan budaya kerja yang inklusif, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, hubungan yang harmonis antar rekan kerja juga berkontribusi pada suasana kerja yang menyenangkan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Arah positif lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kepuasan kerja berperan sebagai mediasi yang penting. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya komunikasi yang baik, fasilitas yang memadai, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tugas yang diemban. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki arah positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan

disiplin yang baik, pegawai cenderung lebih terorganisir dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Selain itu, disiplin kerja juga membangun rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik. Ketika pegawai disiplin, mereka lebih mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif, sehingga hasil kerja yang dihasilkan pun lebih berkualitas. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan.

8. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja yang baik memiliki arah positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan menerapkan disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil kerja dan pencapaian target. Selain itu, disiplin kerja juga berkontribusi pada pengembangan profesional individu, karena mereka lebih mungkin untuk mengikuti prosedur dan kebijakan yang ada. Dengan tercapainya target dan pengakuan atas kerja keras, karyawan merasa lebih puas dan termotivasi. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi di dalam organisasi.
9. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Disiplin kerja memiliki arah positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel

mediasi. Ketika pegawai memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih terorganisir dan fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja, karena pegawai yang disiplin mampu memenuhi tenggat waktu dan menghasilkan pekerjaan berkualitas. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, sehingga menciptakan siklus positif antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

10. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Arah positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kepuasan kerja menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan diakui. Hal ini berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, pegawai yang puas lebih mungkin untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, menciptakan tim yang solid dan efisien. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada keseluruhan kinerja organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka penulis memberi saran yang dapat dipakai sebagai masukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai, karena itu penulis memberikan saran kepada pihak manajemen Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara agar dapat memperhatikan kepuasan kerja pegawai terutama berkaitan dengan perilaku kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja karena akan berdampak langsung kepada kinerja pegawai.

2. Penelitian ini sangat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan karena itu disarankan kepada Universitas Labuhanbatu agar lebih mengembangkan penelitian ini.
3. Kepada penelitan selanjutnya disarankan agar menggunakan variabel lainnya dalam melihat kepuasan kerja dalam memediasi kinerja sehingga akan menjadi pengembangan ilmu pengetahuan.