

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel *intervening* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berkategori sangat tinggi dengan rata-rata skor keseluruhan adalah 316,75. Kemampuan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berkategori sangat mampu dengan rata-rata skor keseluruhan adalah 323,5. Kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta mayang Kota Jambi berkategori sangat puas dengan rata-rata skor keseluruhan adalah 322,2.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang didapatkan adalah $3,932 > 1,96$ dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kemampuan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang didapatkan adalah $6,414 > 1,96$ dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kemampuan kerja yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.X
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang didapatkan adalah $5,764 > 1,96$ dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan.
5. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang didapatkan adalah $4,101 > 1,96$ dan nilai p-values $0,000 < 0,05$. Selain itu dapat dilihat dari uji efek langsung dan uji efek tidak langsung sama-sama signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kemampuan

kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti kemampuan kerja yang baik berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang juga akan meningkat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Dari aspek kinerja karyawan, disarankan untuk menerapkan strategi manajerial yang lebih efektif untuk mengatasi keterlambatan karyawan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan merumuskan kebijakan disiplin yang jelas dan konsisten, termasuk dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi jam kerja serta peningkatan absensi dan melakukan pengawasan internal untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal.
- b. Dari aspek kemampuan kerja, disarankan agar melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala sebagai dasar dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kemampuan kerja karyawan. Bagi karyawan yang masih minim pengalaman, perusahaan disarankan untuk menyediakan program pelatihan dan pendampingan terstruktur secara berkala. Selain itu, perusahaan juga dapat mengoptimalkan sistem mentoring, di mana karyawan yang lebih berpengalaman membimbing karyawan baru guna mempercepat proses adaptasi dan peningkatan kemampuan kerja.
- c. Dari aspek kepuasan kerja, disarankan agar para atasan dapat menjadi role model yang positif bagi karyawan dengan menunjukkan sikap kerja yang aktif, antusias, dan kolaboratif. Keterlibatan langsung atasan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hal-hal yang sudah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain diluar penelitian ini