

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *lingkungan kerja non fisik* maka akan semakin tinggi *kepuasan kerja* guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo.
2. Dukungan Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *dukungan organisasi* maka akan semakin tinggi *kepuasan kerja* guru SMP Negeri 2 Adimulyo.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru ASN. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *kepuasan kerja* maka akan semakin tinggi juga *kinerja guru ASN* SMP Negeri 2 Adimulyo.
4. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik

belum mampu meningkatkan kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo secara signifikan.

5. Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan kepada guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo belum mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan.
6. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui Kepuasan Kerja pada Guru ASN di SMP Negeri 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo.
7. Dukungan Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui Kepuasan Kerja pada Guru ASN di SMP Negeri 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan, diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, adapun keterbatasannya sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu hanya kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan dukungan organisasi. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
2. Temuan penelitian ini hanya terbatas pada guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo yang berjumlah 35 orang. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian.

5.3 Implikasi

Implikasi penelitian ini mencakup 2 hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi perkembangan teori kinerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi.

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan simpulan yang dipaparkan di atas, penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan di SMP Negeri 2 Adimulyo yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi digambarkan sebagai bentuk perhatian, penghargaan, dan kepedulian sekolah terhadap guru ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, tetapi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, disarankan agar pihak sekolah terus meningkatkan dukungan organisasi melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, penyediaan fasilitas pembelajaran yang memadai, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta membangun komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru. Dengan demikian, guru akan merasa dihargai dan didukung sehingga kepuasan kerja semakin meningkat.

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi sosial dan psikologis di lingkungan sekolah yang mencakup hubungan antar guru, hubungan dengan kepala sekolah, komunikasi, kerja sama, dan suasana kerja. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, tetapi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar sekolah menciptakan suasana kerja yang harmonis melalui komunikasi yang efektif, memperkuat kerja sama antar guru, serta membangun budaya saling menghargai dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja guru.
3. Kepuasan kerja digambarkan sebagai perasaan positif guru terhadap pekerjaannya yang muncul ketika kebutuhan dan harapan dalam bekerja

terpenuhi. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Oleh karena itu, disarankan agar sekolah meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pembagian beban kerja yang proposional, pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi pula semangat, komitmen, dan kualitas kinerja yang ditunjukkan.

4. Kinerja guru merupakan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta menjalankan tugas tambahan yang diberikan sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan kinerja guru perlu didukung oleh meningkatnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar pihak sekolah melaksanakan supervise akademik secara berkala, memberikan masukan yang membangun, memfasilitasi pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta melakukan evaluasi kinerja secara objektif dan berkelanjutan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan mengenai kinerja guru ASN, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan dukungan organisasi maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan sekolah kepada guru ASN maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Dukungan organisasi yang dirasakan guru, seperti adanya perhatian dari pimpinan, penghargaan atas hasil kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai, mampu meningkatkan perasaan dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Kondisi tersebut mendorong guru merasa lebih puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fachrunnisa Ernanda Manurung et al., (2025) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Muhamad Ardiansyah Pratama & Muhamad Badar, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPRD Kota Bima.

3. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo maka akan semakin tinggi kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Devi Novianti et al., (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Pasir Pangaraian.
4. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya lingkungan kerja non fisik yang dirasakan guru belum mampu meningkatkan atau menurunkan kinerja guru secara langsung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Puspaningsih, 2025), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
5. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo secara langsung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Fatati & Hana, 2017), yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

6. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa lingkungan kerja non fisik melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Artinya, kepuasan kerja berhasil memediasi atau menjadi perantara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Semakin baik lingkungan kerja non fisik akan semakin tinggi juga kepuasan kerja, dan tingginya kepuasan kerja guru menjadikan semakin tinggi kinerja guru ASN. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Marbun & Jufrizen, (2022) pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
7. Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh penulis bahwa dukungan organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja guru ASN berdampak semakin tinggi kinerja guru ASN SMP Negeri 2 Adimulyo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marbun & Jufrizen, (2022) pada pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara