

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Artinya, bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang baik mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan Lingkungan kerja yang nyaman mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih fokus dan merasa nyaman selama bekerja.
2. Variabel Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Artinya, kemampuan kerja yang dimiliki pegawai belum menjadi faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan kemampuan kerja seperti kesanggupan kerja, tingkat pendidikan, dan masa kerja merupakan kompetensi yang telah dimiliki oleh sebagian besar pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja merupakan persyaratan dasar yang harus dimiliki

pegawai sehingga keberadaannya belum tentu memengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja lebih berkaitan dengan bagaimana pegawai menilai dan merasakan pekerjaannya.

3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Artinya, bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan telah memberikan dampak yang positif dalam melaksanakan pekerjaan, meliputi rasa senang terhadap pekerjaannya, kecintaan pegawai terhadap pekerjaan, moral kerja yang positif, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, serta keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kondisi ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian pegawai dalam bekerja, sehingga akan tercapai kinerja pegawai yang optimal.
4. Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Artinya, bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dinilai telah mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai, seperti pencahayaan ruang kerja, suhu dan ventilasi udara yang nyaman, tingkat kebisingan, kebersihan, dan keamanan lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman kepada pegawai selama bekerja. Kondisi ini

membantu pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dapat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas penggunaan waktu, serta kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Variabel Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Artinya, kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai belum sepenuhnya diterapkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas. Hal ini dikarenakan kemampuan tersebut belum tentu mampu meningkatkan kinerja pegawai karena kemampuan kerja lebih menggambarkan potensi atau kapasitas individu, sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor selama proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, meskipun pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik, hal tersebut belum tentu menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, maupun kemandirian kerja yang lebih tinggi.
6. Variabel Kepuasan Kerja mampu menjadi pemediasi antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. Artinya, ketika lingkungan kerja fisik itu baik, maka hal ini juga akan berdampak baik terhadap kinerja pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen.

7. Variabel Kepuasan Kerja tidak mampu menjadi pemediasi antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai belum mendukung penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan dibandingkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja belum mampu meneruskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan secara maksimal sesuai dengan prosedur ilmiah, akan tetapi masih terdapat keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen dengan jumlah responden 35 dari 33 responden. Sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan sebagai hasil penelitian yang dapat mewakili seluruh lembaga pendidikan di kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk *hard file* sebagai instrumen utama dalam memperoleh data penelitian. Pada proses pengisian kuesioner, peneliti tidak dapat mendampingi responden secara langsung dikarenakan responden memiliki kesibukan dan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan peneliti tidak dapat mengetahui secara langsung pertimbangan responden dalam

memberikan setiap jawaban, sehingga terdapat kemungkinan jawaban yang diberikan tidak sepenuhnya sesuai dengan kondisi yang dialami.

3. Pelaksanaan pengumpulan data yang dilakukan pada lingkungan instansi yang memiliki aktivitas pelayanan dan tugas kedinasan. Kondisi ini menyebabkan pada saat pengisian kuesioner perlu menyesuaikan dengan kesibukan dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Oleh karena itu, proses pengumpulan data membutuhkan waktu dan penyesuaian dengan aktivitas kerja responden.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis sebagai berikut :

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan implikasi praktis sebagai berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, seperti dalam pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, tingkat kebisingan yang tidak mengganggu, kebersihan lingkungan kerja, serta penataan ruang kerja yang baik akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan

kerja pegawai. Oleh karena itu, implikasi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik melalui pemeliharaan fasilitas kantor, menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, serta melakukan penataan ruang kerja yang efektif, sehingga pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawai, baik melalui kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan, penghargaan atas hasil kerja, maupun terciptanya hubungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang semakin baik diharapkan dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan lebih optimal, sehingga kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja dapat dipertahankan.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten

Kebumen. Artinya, lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugas dengan lebih fokus, nyaman, dan efektif, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, implikasi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah instansi perlu menjaga kondisi lingkungan kerja yang telah mendukung aktivitas pegawai serta melakukan evaluasi secara berkala terhadap fasilitas dan kondisi ruang kerja yang digunakan, sehingga dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan mempertahankan kinerja pegawai.

4. Penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepuasan Kerja mampu menjadi pemediasi antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa nyaman kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang selanjutnya meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, implikasi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah instansi perlu memperhatikan kondisi yang dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja, sehingga lingkungan kerja fisik yang telah tersedia tidak hanya mendukung pelaksanaan tugas, tetapi juga dapat memberikan pengalaman kerja yang

positif dan mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan implikasi teoritis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Artinya, lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai seperti kenyamanan ruangan, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan tata ruang kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung pelaksanaan pekerjaan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Putra et al., (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Kabupaten Kebumen. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja belum mampu menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kesanggupan dalam menjalankan pekerjaan, tingkat pendidikan, dan masa kerja, merupakan kemampuan dasar yang telah dimiliki oleh pegawai, sehingga kehadirannya belum mampu meningkatkan kepuasan kerja secara langsung. Kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh penilaian dan kondisi yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, seperti kenyamanan dalam bekerja, penghargaan yang diterima, maupun kondisi lingkungan tempat kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring et al., (2021) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat kepuasan tinggi akan memberikan dampak positif seperti, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu

menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmar et al., (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Temuan ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketersediaannya fasilitas kerja yang memadai serta kondisi lingkungan yang nyaman mampu mendukung pelaksanaan tugas menjadi efektif dan pegawai dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rastana et al., (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai belum menjadi faktor yang menentukan

meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai memiliki kemampuan yang baik, pencapaian kinerja tidak hanya bergantung oleh kapasitas individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung dalam instansi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja perlu didukung oleh faktor internal instansi agar berdampak terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mowisu et al., (2024) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepuasan Kerja mampu memediasi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Temuan ini menguatkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak hanya memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amrita et al., (2024) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik mampu menciptakan rasa nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang meningkat akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal, dengan meningkatnya kualitas pelayanan,

penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta memberikan kontribusi yang positif terhadap instansi.

7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepuasan Kerja mampu memediasi terhadap Kinerja di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Kebumen. Kondisi ini dikarenakan kemampuan kerja terlebih dahulu tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga tidak terdapat pengaruh yang kuat untuk diteruskan terhadap kinerja. Temuan ini didukung penelitian oleh Witjaksono & Utari (2022) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi mediasi yang kuat dalam hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi belum tentu merasakan kepuasan kerja yang tinggi, karena kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja dan kebijakan internal instansi.