

## BAB V SIMPULAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *person organization fit* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja melalui *work engagement* dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. *Person organization fit* tidak memiliki pengaruh terhadap *work engagement* pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya *person organization fit* maka tidak mempengaruhi *work engagement* pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen.
2. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *perceived organizational support* maka semakin tinggi *work engagement* pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen.
3. *Person organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *person organization fit* maka semakin baik kinerja pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen.
4. *Perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen.

Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya *perceived organizational support* tidak mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen.

5. *Work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka semakin baik kinerja.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* mampu secara signifikan untuk memediasi hubungan antara *person organization fit* terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *person organization fit* tinggi maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja dengan melalui *work engagement* pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen. Namun, pada penelitian ini mediasi yang terjadi bersifat parsial, maka *person-organization fit* tetap memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, meskipun *work engagement* turut berkontribusi dalam memperkuat hubungan tersebut.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* mampu secara signifikan untuk memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap kinerja. Hal ini menyatakan *work engagement* tinggi maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja dengan melalui *work engagement* pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen. Pada penelitian ini mediasi yang terjadi bersifat penuh (full intervening), yang berarti *perceived organizational*

*support* tidak secara langsung memengaruhi kinerja, melainkan seluruh pengaruhnya terjadi melalui peningkatan *work engagement*. Dengan demikian, tanpa adanya *work engagement*, *perceived organizational support* tidak akan memberikan dampak langsung terhadap kinerja pegawai.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel saja yakni *person organization fit*, *perceived organizational support*, dan *work engagement*, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja masih banyak.
2. Penelitian ini dilakukan pada satu UPTD Pasar yaitu UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen dengan jumlah responden sebanyak 35 pegawai. Sehingga penelitian ini belum dapat digeneralisasikan sebagai hasil penelitian yang dapat mewakili seluruh UPTD Pasar di Kabupaten Kebumen.

## 5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja pegawai UPTD Pasar III Pasar Karanganyar Kebumen, sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang *person*

*organization fit*, *perceived organizational support*, *work engagement*, dan kinerja.

### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Artinya, meskipun tingkat *person organization fit* meningkat, hal ini tidak mempengaruhi *work engagement* pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memperkuat *person organization fit*, seperti mengadakan kegiatan kebersamaan yang mendorong interaksi antarpegawai, misalnya melalui sesi diskusi kelompok atau kegiatan rekreasi bersama untuk mempererat hubungan kerja dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, organisasi juga dapat memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah berkontribusi terhadap pencapaian target, baik dalam bentuk penghargaan, insentif, maupun pengakuan langsung dari pimpinan agar mereka semakin termotivasi dalam bekerja. Untuk mendukung pengembangan karier pegawai, organisasi sebaiknya menyediakan berbagai pelatihan dan program pengembangan

keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, sehingga pegawai merasa terus berkembang dan memiliki prospek karier yang lebih jelas. Terakhir, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang terbuka, di mana pegawai diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, masukan, atau inovasi. Dengan demikian, mereka akan merasa lebih dihargai dan lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerjaan mereka.

2. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, meskipun tingkat *perceived organizational support* meningkat, hal ini tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, UPTD Pasar III perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat memperkuat *perceived organizational support* agar pegawai tetap merasa dihargai dan termotivasi. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif, sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan mendapatkan apresiasi atas hasil kerja mereka. Selain itu, membangun komunikasi yang lebih terbuka melalui pertemuan rutin antara atasan dan pegawai dapat menjadi sarana untuk mendengarkan aspirasi, memberikan umpan balik, serta memperkuat hubungan kerja yang lebih baik. Tak kalah penting, UPTD Pasar III juga

perlu meningkatkan fasilitas kerja serta memastikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal tanpa hambatan dari kondisi kerja yang kurang mendukung. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan pegawai tetap termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, meskipun *perceived organizational support* tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja mereka.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini., baik itu rujukan permasalahan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengeksplorasi variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja dan melibatkan *person organization fit*, *perceived organizational support*, dan *work engagement*, karena pada penelitian sebelumnya variabel tersebut terbukti dapat mempengaruhi kinerja.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik dengan melakukan penelitian pada sampel Lembaga lain yang berbeda.

