

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam tercapainya kesuksesan suatu organisasi. Kinerja yang optimal dapat dicapai ketika pegawai bekerja di lingkungan yang mendukung, mampu menyesuaikan tugas dengan keahliannya, dan merasa puas dalam bekerja. Dalam era transformasi digital dan birokrasi modern, instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui optimalisasi kinerja pegawai. Dalam instansi pemerintah, kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam penyajian pelayanan publik yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan dalam Muhammad Al Hafizh (2024) kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Juga dapat didefinisikan kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ia menyimpulkan kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan (Muhammad Al Hafizh, 2024). Menurut Agus Sya'bani Arlan, (2022) dalam penelitiannya mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Kebumen adalah salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan komunikasi dan informasi di daerah. Instansi ini sebagai garda terdepan dalam pengelolaan informasi publik menghadapi tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen juga bertugas menyelenggarakan kebijakan di bidang informatika dan komunikasi, serta pengelolaan data dan statistik. Salah satu unsur penting dalam pelaksanaan tugas tersebut adalah Petugas Penunjang Kegiatan (PPK), yang turut bertanggung jawab dalam mengelola informasi publik, media komunikasi, serta penyebarluasan informasi kepada masyarakat luas. Dalam melaksanakan tugasnya, PPK dihadapkan pada tuntutan kerja yang dinamis, volume kerja yang tinggi, serta kebutuhan akan inovasi dan kecepatan dalam merespons perkembangan teknologi informasi. Tuntutan tersebut menuntut para PPK untuk mampu beradaptasi secara cepat dan menjaga kinerja agar tetap optimal, meskipun dalam tekanan dan keterbatasan sumber daya.

Tabel I- 1
Capaian Kinerja Pelayanan Diskominfo Kebumen 2022-2025

No	Indikator	SPM	IKK	Target Rrensta PD				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	
1	Indeks SPBE (Urusan Komunikasi dan Informatika)	N/A	N/A	3.43	3.45	3.5	3,86**	3.44	3.7	3,86**	3,86**	Realisasi capaian 2024 merupakan proyeksi
2	Presentase OPD yang mengisi website satu data sesuai SOP (Urusan Statistik)	N/A	N/A	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Realisasi capaian 2024 merupakan proyeksi
3	Presentase Desa dan Kelurahan yang Menerapkan Tanda Tangan Elektronik dalam Layanan Administrasi Desa / Kelurahan (Urusn Persandian)	N/A	N/A	38.91%	61.30%	83%	100%	39.56%	61.30%	83.48%	100%	Realisasi capaian 2024 merupakan proyeksi

(Sumber: Rencana Kerja Diskominfo Kebumen 2025)

Berdasarkan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD) Dinas Kominfo Kabupaten Kebumen Tahun 2025 secara umum dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen Tahun 2023 rata-rata telah mencapai di atas 100%, melebihi target-target kinerja yang telah ditentukan. Tingkat realisasi sampai dengan Tahun 2023, dapat dilihat dari target Renstra Tahun 2021-2026 terus menunjukkan kenaikan yang cukup baik. Sedangkan sampai triwulan III Tahun 2023 pelaksanaan program dan kegiatan dilihat dari target renstra sudah mencapai 89,55%, artinya bahwa program dan kegiatan telah terlaksana dengan baik.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Fauziah Nugrahaeni, S.Sos selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Diskominfo Kebumen data penilaian kinerja triwulan pertama tahun 2025, rata-rata kinerja pegawai PPK di Diskominfo Kebumen tergolong dalam kategori baik. Selain itu, berdasarkan penilaian kepuasan masyarakat Kabupaten Kebumen terhadap dinas dan instansi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap

kinerja Diskominfo pada tahun 2024 mencapai angka 86,7, yang juga masuk dalam kategori baik sekali. Fenomena ini menunjukkan instansi telah menunjukkan kinerja yang positif dalam pelayanan informasi publik. Hal tersebut membuktikan bahwa keberhasilan kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja individu maupun kelompok pegawai di dalamnya. Semakin baik kinerja pegawai, semakin optimal pula capaian kinerja organisasi yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas atau kinerja dinas. Dari pencapaian tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai PPK tersebut. Pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tidak hanya penting untuk mempertahankan capaian yang sudah baik, tetapi juga sebagai bahan evaluasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di masa yang akan datang agar dapat melampaui angka kepuasan masyarakat yang sudah dicapai saat ini.

Beberapa aspek yang dapat memengaruhi performa karyawan antara lain *psychological climate* dan *job crafting*. *Psychological climate* atau dalam Bahasa Indonesia disebut juga iklim psikologis merujuk pada persepsi individu terhadap lingkungan kerja. Amalia Riskha Dian' et al., (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan *Psychological Climate* merujuk pada persepsi karyawan tentang aspek-aspek psikologis yang ada di lingkungan kerja, termasuk norma, nilai-nilai, sikap, dan pola interaksi antar karyawan. Iklim psikologis yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Amalia Riskha Dian' et al., 2024). *Psychological*

climate merupakan kondisi psikologis yang muncul dari pengalaman yang dialami karyawan saat bekerja, dan merupakan hasil dari interaksi antara karakteristik individu, tugas yang dihadapi, lingkungan kerja, dan hubungan *interpersonal*. *Psychological climate* mencakup pandangan karyawan terhadap aspek-aspek seperti keamanan, penghargaan, keterlibatan, dan hubungan di tempat kerja. Kahn dalam Suratman, (2017) mengatakan Iklim psikologis menggambarkan iklim yang ada di perusahaan menyebabkan karyawan menyukai pekerjaan mereka dengan sepenuh hati atau justru dapat menimbulkan hambatan secara psikologis dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Unggul Winarti S.H., M.Si selaku Sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen secara umum organisasi telah berusaha menciptakan iklim lingkungan kerja dan positif dan saling mendukung. Menurutnya tempat kerja adalah rumah kedua bagi pegawai karena sebagian besar waktu dihabiskan di tempat kerja yaitu dari pukul 08.00 sampai 16.00. Untuk itu penting menciptakan lingkungan kerja yang positif, aman, dan nyaman. Adapun fenomena variabel *Psychological Climate* yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari rasa kekeluargaan yang tumbuh diantara antarpegawai maupun atasan dan bawahan. Apabila terdapat pegawai Diskominfo Kebumen yang sedang ulang tahun maka akan di beri ucapan selamat ulang tahun, baik secara langsung maupun di grup obrolan dinas. Selain itu apabila terdapat pegawai yang sakit sebagai bentuk kepedulian akan dijenguk di rumah maupun di rumah sakit oleh sebagian rombongan atau

perwakilan dinas. Dalam hubungan kerja antarpegawai, maupun atasan bawahan sangat terbuka untuk saling berkoordinasi tugas dan tanggungjawab. Selain itu Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai PPK Diskominfo Kebumen terkait pengukuran indikator variabel *psychological climate*, diketahui bahwa para pegawai merasakan adanya dukungan yang nyata dari atasan maupun manajemen dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dukungan tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga dalam bentuk dorongan moral dan kemudahan akses terhadap informasi atau bantuan yang dibutuhkan. Selain itu, para pegawai juga telah memahami dengan baik peran dan tanggung jawab masing-masing, sehingga mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Lingkungan kerja yang terbuka membuat mereka merasa bebas untuk menyampaikan ide atau gagasan, serta mengekspresikan diri tanpa rasa takut atau tekanan berlebih. Pekerjaan yang dijalani pun dianggap menantang dan dinamis, mengingat Diskominfo merupakan instansi pemerintah yang dituntut untuk terus mengikuti perkembangan informasi dan teknologi terkini

Selanjutnya aspek lain yang mempengaruhi kinerja adalah *job crafting*. *Job crafting* merupakan upaya individu dalam menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan minat dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dengan melakukan *job crafting*, pegawai dapat merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan performa. Menurut Bakker & Oerlemans dalam penelitian Yuridha (2022) mengatakan *job crafting* adalah kegiatan yang menunjukkan

perubahan yang dilakukan pekerja secara aktif dalam membangun pekerjaan mereka sendiri, yang mungkin memiliki beberapa hasil yang baik, seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan pengembangan yang mengarah ke profesionalitas. Noneng et al., (2020) dalam penelitiannya menyatakan *job crafting* mencerminkan perubahan yang dilakukan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dengan kebutuhan dan kemampuan pribadi mereka. Adapun fenomena Variabel *job crafting* di Diskominfo Kebumen yaitu sebagian besar pegawai mempunyai kesadaran masing-masing untuk menyelesaikan tugas secara baik. Apabila tugas yang diberikan terdapat informasi yang kurang jelas maka mereka tanpa sungkan akan bertanya secara langsung terkait tugas yang diberikan. Selain itu pada jurnalis lapangan yang bertugas mencari berita, selain itu tim lapangan mempunyai kesadaran mencari mencari berita sendiri tanpa diberi instruksi jika saat itu tidak ada agenda pemerintah kabupaten ataupun undangan peliputan dari masyarakat. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai PPK Diskominfo Kebumen terkait indikator variabel *job crafting* mereka berusaha keterampilan diri baik secara mandiri atau diklat dari dinas yang diadakan setiap tahun, mereka juga bisa mengontrol kemampuan diri atas tuntutan pekerjaan, jika ada tugas yang menantang mereka berusaha mengikuti atau menyelesaikan dengan baik, mereka juga secara aktif dengan kesadaran pribadi meningkatkan relasi sosial khususnya dengan antar dinas maupun relasi kerja

Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam memperkuat hubungan antara *psychological climate* dan *job crafting* terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat dan menunjukkan performa yang optimal. Fenomena ini juga terjadi pada PPK di Diskominfo Kebumen, di mana variasi tingkat kinerja diduga dipengaruhi oleh *psychological climate*, *job crafting*, serta kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Rachmaniah et al., (2022) mengatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Nabawi, (2019) menjelaskan kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai PPK Diskominfo Kabupaten Kebumen, secara umum mereka menyatakan merasa cukup puas bekerja di lingkungan Diskominfo. Tingkat kepuasan tersebut ditunjukkan melalui beberapa indikator, di antaranya adalah kepuasan terhadap gaji yang diterima serta kondisi lingkungan kerja yang dirasa nyaman dan mendukung produktivitas

Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan sumber daya manusia di sektor pemerintahan semakin berkembang dan menjadi lebih kompleks. Salah satu aspek yang terus berkembang adalah kebutuhan akan pegawai yang memiliki performa tinggi, termasuk di kalangan PPK. Dalam instansi pemerintah seperti Diskominfo Kabupaten Kebumen, penting untuk memahami bagaimana *psychological climate* dan *job crafting* memengaruhi kinerja mereka, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh *psychological climate* dan *job crafting* terhadap kinerja pegawai, serta peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya tidak selalu mendapatkan hasil yang sama dalam penelitian mereka. Hasil dipengaruhi oleh masing-masing tempat kerja serta lingkungan kerja berada. Oleh karena itu, penulis menganggap bahwa topik ini masih memerlukan kajian lebih lanjut. Hal ini dikarenakan setiap instansi memiliki kebutuhan yang berbeda untuk mengukur kinerja pegawainya. Dari pengujian-pengujian terdahulu terdapat persamaan variabel yaitu *psychological climate*, *job crafting* dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah pada lokasi penelitian. Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Psychological Climate* dan *Job Crafting* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PPK Diskominfo Kabupaten Kebumen)**".

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja merupakan salah satu tolak ukur seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kualitas kinerja seseorang atau pegawai akan memengaruhi suatu organisasi dalam menjalankan visi dan misi organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang atau pegawai adalah *psychological climate* dan *job crafting*. *psychological climate* merupakan suatu kondisi yang menggambarkan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja yang disebabkan berbagai faktor. Sementara *job crafting* adalah suatu perilaku seseorang yang mencoba menyesuaikan tugas yang diberikan kepadanya agar sesuai dengan kondisi pribadi seseorang sehingga dapat lebih mudah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai kondisi pegawai. Kepuasan Kerja dapat menjembatani antara *psychological climate* dan *job crafting* dalam mengukur Kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti merumuskan permasalahan untuk menguji pengaruh *Psychological Climate* dan *Job Crafting* terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening, sehingga pertanyaan yang diteliti ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Psychological Climate* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPK Diskominfo Kebumen?
2. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPK Diskominfo Kebumen?
3. Apakah *Psychological Climate* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PPK Diskominfo Kebumen?

4. Apakah *Job Crafting* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PPK Diskominfo Kebumen?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PPK Diskominfo Kebumen?
6. Apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Psychological Climate* dan Kinerja Pegawai PPK Diskominfo Kebumen?
7. Apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Job Crafting* dan Kinerja Pegawai PPK Diskominfo Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai PPK Diskominfo Kebumen.
2. Adapun responden yang diteliti adalah seluruh pegawai PPK Diskominfo Kebumen.
3. Masalah yang diteliti meliputi:
 - a. Kinerja

Menurut Nabawi, (2019) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Saifullah dalam Syam et al., (2023) mengungkapkan indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Kualitas, tingkatan hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas, banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dinyatakan dalam jumlah, unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diharapkan.
- 4) Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian.
- 5) Kemandirian, tingkat pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta dukungan atau bimbingan dari pengawas.
- 6) Komitmen kerja, tingkatan pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

b. *Psychological Climate*

Fajar et al., (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan iklim psikologis ialah penilaian individu lingkungan kerja terhadap dalam hal kebijakan, prosedur dan perlakuan atas dirinya yang berhubungan terhadap rasa kesejahteraan karyawan. Kahn dalam Suratman, (2017) menyebutkan indikator iklim psikologi dikategorikan dalam enam dimensi yaitu:

- 1) Adanya dukungan dari manajemen (*supportive management*) apakah dianggap mendukung dan bersifat fleksibel
- 2) Adanya kejelasan peran (*role clarity*)
- 3) Kebebasan mengekspresikan diri (*self-expression*)
- 4) Pengakuan organisasi (*recognition*)
- 5) Kontribusi yang diberikan karyawan sejalan dengan sasaran perusahaan
- 6) Pekerjaan yang menantang (*challenge*). Masing-masing dimensi tersebut sebagai indikator apakah karyawan menerima lingkungan organisasi sebagai sesuatu yang menyenangkan dan nyaman.

c. *Job Crafting*

Bakker & Oerlemans dalam penelitian Yuridha, (2022) menjelaskan *job crafting* adalah kegiatan yang menunjukkan perubahan yang dilakukan pekerja secara aktif dalam membangun pekerjaan mereka sendiri, yang mungkin memiliki beberapa hasil yang baik, seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan pengembangan yang mengarah ke profesionalitas. Tims & Bakker dalam Arlisa Indriawati, (2024) mengidentifikasi indikator-indikator *Job Crafting* sebagai berikut:

1. *Increasing structural job resources* (Meningkatkan sumber daya)
2. *Decreasing hindering demands* (Mengurangi tuntutan pekerjaan)
3. *Increasing Challenging Job Demands* (Meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang)

4. *Increasing social job resources* (Meningkatkan relasi social).

d. Kepuasan Kerja

Robbins, dalam Priyono (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap yang telah dilakukannya senang, puas atau tidak puas didalam pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan adanya sikap yang positif terhadap kerja tersebut, lain halnya dengan seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Widodo dalam Nabawi, (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- a) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat

tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- e) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f) Lingkungan kerja, meliputi lingkungan fisik dan psikologis.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Climate* terhadap kinerja pegawai PPK Diskominfo Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Crafting* terhadap kinerja pegawai PPK Diskominfo Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Climate* terhadap Kepuasan Kerja pegawai Diskominfo Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Crafting* terhadap Kepuasan Kerja pegawai Diskominfo Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai PPK Diskominfo Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Climate* terhadap kinerja pegawai PPK Diskominfo Kebumen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap pegawai PPK Diskominfo Kebumen.

7. Untuk mengetahui pengaruh *Job Crafting* terhadap kinerja pegawai PPK Diskominfo Kebumen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap pegawai PPK Diskominfo Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam materi perkuliahan dan menjadi referensi bagi para peneliti yang melakukan penelitian sejenis mengenai pengaruh terhadap pengaruh *psychological climate* dan *job crafting* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kebumen dalam menyusun dan mengelola sumber daya manusia khususnya pada aspek *Psychological Climate*, *Job Crafting*, Kepuasan Kerja dan Kinerja.