

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pengawasan dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja pegawai dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening pada pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai dengan status PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen. Semakin baik pengawasan yang diterapkan pada pegawai maka akan semakin tinggi *job satisfaction* pada pegawai, demikian sebaliknya apabila semakin kurangnya pengawasan yang diterapkan pada pegawai maka semakin rendah *job satisfaction* yang dirasakan pada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dapat menstimulasi peningkatan *job satisfaction* PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen. Semakin kurang baik Lingkungan kerja non fisik maka akan semakin menurun *job satisfaction* yang dirasakan pada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat menstimulasi penurunan *job satisfaction* pada PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen.

3. Pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PPNP di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen. Semakin buruk pengawasan yang diterapkan pada pegawai maka akan semakin rendah nilai kinerja pada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dapat menstimulasi penurunan kinerja pada PPNP di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen. Semakin buruk pengawasan yang diterapkan pada pegawai maka akan semakin rendah nilai kinerja pada pegawai, demikian sebaliknya apabila semakin baik pengawasan yang diterapkan pada pegawai maka semakin tinggi nilai kinerja pada pegawai.
4. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja PPNP di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen. Dalam hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik yang ada di kantor terminal tipe A Kebumen tidak akan mempengaruhi nilai kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak dapat menstimulasi secara langsung dalam meningkatkan kinerja PPNP di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen.
5. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPNP di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen. Semakin tinggi *job satisfaction* pada PPNP di Kementerian perhubungan di terminal tipe A, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat menstimulasi

peningkatan kinerja PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen.

6. *Job satisfaction* dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction* yang nantinya akan dapat menstimulasi peningkatan kinerja pada PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen.

7. *Job satisfaction* dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik dapat mempengaruhi *job satisfaction* yang nantinya akan menstimulasi peningkatan kinerja pada PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangannya yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

1. Variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai terbatas pada variabel pengawasan, lingkungan kerja non fisik dan *job satisfaction*.
2. Jumlah responden yang kecil hanya berjumlah 37 orang dan pembagian angket tidak dapat dilaksanakan sendiri oleh peneliti, melainkan hanya

dapat melalui online yaitu memakai google form. Oleh sebab itu, dalam penelitian lanjutnya sebaiknya pembagian angket dilakukan sendiri dan pengisian angket dilaksanakan pada saat angket dibagikan pada pegawai, dengan demikian dapat diperoleh jawaban yang benar-benar murni.

3. Peneliti hanya mendapatkan data-data seputar variabel yang relatif sedikit karena keterbatasan waktu dalam mencari data langsung dari masing-masing responden. Kesibukan responden dalam bekerja yang sulit untuk meminta waktu lebih dalam mencari data kualitatif.

5.3. Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai kondisi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen supaya tujuan dapat tercapai. Implikasi dari penelitian ini antara lain:

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap *job satisfaction* dan

kinerja pada PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen. Oleh karena itu, Instansi diharapkan dapat mempertahankan pengawasan yang telah diterapkan diantaranya yaitu audit laporan, kedisiplinan waktu dalam bekerja, laporan hasil kerja setiap harinya hal itu akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan *job satisfaction* maka diharapkan dapat mempertahankan lingkungan kerja non fisik yang sudah baik serta meningkatkan lebih baik lagi, dengan cara memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik agar dapat meningkatkan *job satisfaction* yang nantinya akan menstimulasi peningkatan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *job satisfaction* maka perlu adanya peningkatan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* agar PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen dapat bekerja sama untuk lebih baik dalam

menciptakan situasi yang aman dan kondusif didalam kantor kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen, dengan cara itu pegawai juga secara bersama-sama sedang menuju tujuan kinerja yang lebih baik.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan *job satisfaction* individu pada organisasi untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen dengan cara meningkatkan pengawasan, lingkungan kerja non fisik serta *job satisfaction*.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi teoritis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen maupun kepada penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan yang baik dengan standar operasional prosedur (SOP) yang terstruktur akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pada PPNPN, sehingga dengan kualitas kinerja yang baik akan berpengaruh pada kepuasan kinerja pada para pegawai. Pengawasan yang baik akan menimbulkan 2 persepsi penerimaan

dari pegawai, yang pertama jika seorang pegawai disiplin dan mempunyai integritas yang baik maka akan merespon dengan kinerja yang lebih baik dan yang kedua jika seorang pekerja tidak disiplin serta tidak berintegritas maka dengan pengawasan yang baik akan merasa terkekang. Namun instansi tetap harus menjalankan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang berlaku.

2. Sebuah instansi atau organisasi yang baik memperhatikan pegawainya dari berbagai faktor mulai dari pengawasan, lingkungan kerja baik fisik dan non fisik, kepuasan kerja dan kinerja itu sendiri. Pengawasan akan mendorong lingkungan kerja yang nyaman, serta terciptanya organisasi yang ideal. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak positif pada kepuasan dan kinerja, oleh karena itu sebuah organisasi harus lebih aktif dalam melakukan berbagai pengawasan dari sisi manapun.

3. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan ideal merupakan salah satu yang wajib diperhatikan oleh lembaga atau organisasi. Dengan terciptanya lingkungan yang demikian akan mempercepat tercapainya tujuan daripada organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan ideal dapat mendorong tercapainya kualitas kinerja yang baik pada PPNPN di Kementerian perhubungan di terminal tipe A Kebumen.