

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini membahas variabel *psychological climate* dan *job crafting* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *psychological climate* dan *job crafting* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Psychological Climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik *Psychological Climate* yang dirasakan pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat *Kepuasan Kerja* mereka.
2. Variabel *Job Crafting* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi inisiatif pegawai dalam melakukan *Job Crafting*, maka akan semakin meningkat pula Kepuasan Kerja yang mereka rasakan.
3. Variabel *Psychological Climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Artinya, peningkatan *Psychological Climate* di lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja pegawai.
4. Variabel *Job Crafting* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Ini menunjukkan bahwa pegawai yang aktif melakukan *Job Crafting* cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

5. Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja pegawai, maka akan semakin baik pula Kinerja yang ditunjukkan.
6. Variabel Kepuasan Kerja mampu secara signifikan menjadi pemediasi antara *Psychological Climate* dan Kinerja. Ini menunjukkan bahwa pengaruh positif *Psychological Climate* terhadap Kinerja terjadi melalui peningkatan Kepuasan Kerja.
7. Variabel Kepuasan Kerja juga mampu secara signifikan menjadi pemediasi antara *Job Crafting* dan Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa inisiatif pegawai dalam melakukan *Job Crafting* berkontribusi pada peningkatan Kinerja melalui peningkatan Kepuasan Kerja.

5.2. Keterbatasan

Penelitian tentang “Pengaruh *Psychological Climate* dan *Job Crafting* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PPK Diskominfo Kebumen)” tidak lepas dari keterbatasan, penulis mengharapkan dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya. Harapannya keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkup Lokasi Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai PPK Diskominfo Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian mungkin tidak dapat diterapkan secara umum ke instansi pemerintah atau organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda

2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang bersifat *self-report*, yang berpotensi menimbulkan bias jawaban atau keinginan responden untuk memberikan kesan positif (*social desirability bias*).

3. Variabel yang Diteliti

Penelitian ini hanya fokus pada *Psychological Climate*, *Job Crafting*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. Ada kemungkinan faktor lain di luar model penelitian yang juga memengaruhi kinerja pegawai.

4. Pendampingan Responden

Adanya keterbatasan penelitian dalam mendampingi responden secara langsung untuk memberikan pemahaman dan pengarahan mengenai maksud dari isi pernyataan kuesioner.

5.3. Implikasi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi yang memberikan implikasi bagi peneliti selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis yaitu sebagai berikut:

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di atas, maka penulis memberikan saran dan harapan bagi pihak manajemen Diskominfo Kebumen, yaitu:

1. *Psychological Climate* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, pihak manajemen Diskominfo Kabupaten

Kebumen perlu menciptakan iklim psikologis yang kondusif dengan cara membangun komunikasi terbuka antara pimpinan dan pegawai, memberikan kesempatan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Hal ini akan menumbuhkan rasa nyaman dan puas dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi pegawai.

2. *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Pihak manajemen sebaiknya memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk melakukan penyesuaian terhadap tugas dan peran pekerjaannya, misalnya dengan mendorong kreativitas, memberikan ruang inovasi, serta memperkuat kerja sama tim. Dengan demikian, pegawai dapat merasa lebih terlibat, puas, dan memiliki kontrol dalam pekerjaannya.
3. *Psychological Climate* dan *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Artinya, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila manajemen tidak hanya fokus pada target pekerjaan, tetapi juga memperhatikan faktor kepuasan kerja. Upaya seperti memberikan apresiasi atas hasil kerja, penilaian yang adil, serta dukungan fasilitas kerja akan meningkatkan kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.
4. Kepuasan Kerja terbukti sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara *Psychological Climate* dan *Job Crafting* terhadap

Kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan pegawai, menciptakan budaya kerja yang mendukung, serta memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, kinerja pegawai akan semakin optimal dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, implikasi teoritis yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Climate* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik iklim psikologis yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya. Temuan ini memperkuat teori Kahn dalam Suratman (2017) yang menyatakan bahwa iklim psikologis mencerminkan dukungan, kejelasan peran, pengakuan, serta tantangan yang dirasakan pegawai dan mampu memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam menyesuaikan dan membentuk pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yuridha (2022) yang menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja, karena pegawai yang aktif melakukan penyesuaian pekerjaan cenderung merasa lebih terlibat dan puas dalam pekerjaannya.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Climate* berpengaruh positif terhadap Kinerja. Temuan ini memperkuat pandangan Nursiti et al., (2021) bahwa iklim psikologis yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi, komitmen, serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi inisiatif pegawai dalam menyesuaikan pekerjaannya, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini sejalan dengan temuan Supriatna et al., (2023) yang menyatakan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, karena pegawai merasa lebih tertantang dan terlibat dalam pekerjaannya.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Psychological Climate* dan *Job Crafting* terhadap Kinerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek penting yang menjembatani pengaruh iklim psikologis dan *job crafting* terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fajar et al.,

(2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan iklim psikologis terhadap kinerja karyawan.

