

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mencakup variabel independen berupa lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi, variabel dependen yaitu keterikatan pegawai, serta kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden. Proses pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan software SmartPLS versi 4. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi juga keterikatan pegawai tersebut terhadap instansinya.
2. Persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh para pegawai maka akan semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap instansinya.
3. Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai.
4. Persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi

dukungan organisasi yang dirasakan oleh para pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Tata Usaha Negara Kota Padang

5. Kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan membawa pengaruh terhadap peningkatan keterikatan pegawai pada instansi mereka. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat mendorong pegawai untuk merasa lebih terlibat dan berkomitmen dalam pekerjaannya, sehingga tingkat keterikatan pegawai semakin meningkat.
6. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan keterikatan pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja. Apabila pegawai merasakan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, yang selanjutnya akan diikuti oleh peningkatan keterikatan pegawai.
7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mampu meningkatkan keterikatan pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja. Apabila pegawai memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi maka hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, yang selanjutnya akan diikuti oleh peningkatan keterikatan pegawai.

5.2 Implikasi Penelitian

Dari hasil temuan penelitian ini diperoleh implikasi penelitian yang berguna bagi pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang, Adapun implikasi penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai dan kepuasan kerja pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang. Instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan serta produktivitas pegawai. Instansi perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dengan melakukan perbaikan fasilitas kerja dan melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi fasilitas kerja seperti melakukan survei terhadap kepuasan fasilitas maupun melakukan observasi langsung. Selain itu, instansi juga perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja sosial dengan membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan pegawai serta antarpegawai. Hal ini dapat diwujudkan melalui komunikasi dua arah seperti melakukan rapat mingguan ataupun bulanan serta melalui penguatan kerja sama tim. Melalui peningkatan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan lebih mudah merasakan kepuasan kerja yang tinggi, karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif membuat pegawai lebih fokus, termotivasi, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang baik cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung, karena mereka merasa nyaman dan memiliki keinginan untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi.
2. Persepsi dukungan organisasi ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan pegawai, Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang diharapkan untuk memprioritaskan peningkatan pada

dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai. Bentuk dukungan organisasi yang dapat dilakukan oleh Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang dengan memberikan penghargaan kepada para pegawainya seperti adanya pemberian penghargaan terhadap atas kinerja, kedisiplinan dan kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai yang dapat diwujudkan melalui penetapan pegawai teladan bulanan, pemberian sertifikat apresiasi ataupun pengakuan resmi dalam forum internal instansi.

Dukungan organisasi yang dirasakan positif tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang.

3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang perlu mempertahankan dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai sebagai upaya untuk memperkuat keterikatan pegawai terhadap instansi. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan kondisi kerja yang mendukung, seperti kejelasan tugas dan tanggung jawab, pembagian beban kerja yang proporsional, serta dukungan yang memadai dari atasan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya, untuk meningkatkan kepuasan terhadap rekan kerja, instansi perlu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong kerja sama tim dalam pelaksanaan tugas, membangun sistem komunikasi kerja yang terbuka dan etik antarpegawai, serta membangun budaya kerja yang suportif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan memiliki keterbatasan. Berikut keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Pada penelitian hanya menggunakan satu variabel dependen yaitu Keterikatan Pegawai, dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi, serta menggunakan satu variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja tanpa mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berpengaruh.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel responden berskala kecil karena lebih berfokus pada pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang dengan jumlah 48 orang responden.
3. Penelitian ini hanya mengambil objek penelitian dan sampel responden pada pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan terhadap perusahaan lain.

5.4 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan agar berguna untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi keterikatan pegawai seperti *Work-Life Balance*, Keadilan Organisasi, *Job Variety*, *Development Opportunity*, dan lainnya.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih memperbanyak sampel agar data yang dihasilkan lebih luas cakupannya dan lebih akurat.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Padang, namun juga dapat meneliti dari jenis perusahaan atau instansi lainnya yang juga memiliki masalah atau fenomena serupa.