

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebagaimana dikemukakan terdahulu, serta mengacu kepada rumusan masalah penelitian, berikut ini penulis kemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Pertama, Visi LPMP Jawa Barat telah dirumuskan berdasarkan konsensus bersama, karena seluruh pegawai terlibat secara aktif, sehingga pegawai merasa memiliki dan menentukan visi tersebut. Selain itu visi LPMP Jawa Barat juga telah dirumuskan dalam aktivitas-aktivitas nyata untuk memudahkan dalam mewujudkannya, walaupun tidak dibatasi waktu tetapi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja dan produktivitas kerja lembaga di masa depan.

Kedua, budaya organisasi LPMP Jawa Barat termasuk budaya organisasi yang kuat, dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, karena pegawai konsisten dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dan merupakan tim kerja yang efektif dalam pemecahan masalah yang dihadapi. Selain itu budaya organisasi LPMP Jawa Barat memberikan peluang kepada pegawai untuk melanjutkan studi atau mengikuti kegiatan diklat yang relevan, menyampaikan gagasan/saran dan kritik untuk perbaikan kualitas kerja, dan pemberdayaan serta promosi pegawai berdasarkan potensi yang dimiliki, sehingga dapat menjadi persaingan positif di antara pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kemajuan lembaga.

Ketiga, produktivitas kerja pegawai LPMP Jawa Barat termasuk kategori tinggi, karena pegawai mau bekerja sama dengan rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, tekun dan rajin bekerja walaupun atasan tidak ditempat, sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Selain itu produktivitas kerja pegawai LPMP Jawa Barat juga dipengaruhi oleh pembagian tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan pegawai, pengembangan metode dan teknik menyelesaikan tugas tanggungjawab pegawai, serta kemampuan dalam menggunakan peralatan/ fasilitas kerja yang tersedia.

Keempat, visi yang telah dirumuskan memiliki pengaruh langsung yang lemah dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan pegawai LPMP Jawa Barat, sehingga pengaruh langsung tersebut dapat diabaikan dan dianggap tidak ada pengaruh yang berarti. Dengan kata lain visi yang telah dirumuskan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kesejahteraan yaitu dengan melalui produktivitas kerja pegawai LPMP Jawa Barat.

Kelima, kesejahteraan pegawai LPMP Jawa Barat termasuk dalam kategori tinggi, karena sapaan dan salam yang disampaikan pimpinan dan rekan kerja secara hangat dan akrab selalu mewarnai suasana kerja, dan terjalinnya kerjasama yang baik di antara pegawai, pegawai dan pimpinan. Selain itu itu juga pegawai memperoleh kemudahan dalam naik pangkat dan berkala setiap perodesasi kepangkatan, kemudahan penggunaan fasilitas, pelayanan koperasi lembaga yang sangat membantu pegawai, dan pelayanan kesehatan dari pemerintah melalui askes. Oleh karena itu budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan pegawai LPMP Jawa Barat.

Keenam, visi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai LPMP Jawa Barat, hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dapat diterima sepenuhnya. Sedangkan visi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kesejahteraan melalui produktivitas kerja pegawai LPMP Jawa Barat, setelah diuji maka hipotesis yang diajukan tidak semua dapat diterima, karena visi hanya memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kesejahteraan yaitu dengan melalui produktivitas kerja pegawai LPMP Jawa Barat, tetapi budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kesejahteraan dengan melalui produktivitas kerja pegawai LPMP Jawa Barat baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ketujuh, visi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan melalui produktivitas kerja pegawai pada LPMP Jawa Barat, demikian pula dapat memberikan kontribusi pada pengembangan PIPS, karena pegawai merasa harkat dan martabatnya dihargai dan diakui sebagai anggota organisasi dengan terlibatnya pegawai dalam perumusan visi, terjalinnya hubungan secara gotongroyong dan kekeluargaan di antara pegawai dan pimpinan dapat mewujudkan sikap pegawai yang produktif, kreatif, inovatif dan kritis serta tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan, sehingga pegawai sebagai anggota masyarakat tidak akan mudah dipengaruhi (gesekan) di antara pegawai pada sikap yang dapat merugikan lembaga maupun masyarakat. Hal ini dapat mendukung terwujudnya kesejahteraan pegawai dalam rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir dan batin yang idamkan setiap manusia.

B. Rekomendasi

Rekomendasi yang dikemukakan di sini berdasarkan kepada permasalahan yang telah dikemukakan di atas, beberapa rekomendasi yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

Pertama, visi LPMP Jawa Barat telah dirumuskan dengan baik, walaupun demikian masih ada yang kurang jelas dipahami maknanya oleh pegawai maupun stakeholder. Demikian pula budaya organisasi LPMP Jawa Barat termasuk budaya organisasi yang kuat, tetapi masih kurang terfokus pada orientasi hasil atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pimpinan hendaknya mensosialisasikan visi dan budaya organisasi secara komprehensif dan mantap, melalui pembinaan baik bimbingan maupun pelatihan dalam bentuk *on the job training* kepada seluruh pegawai terutama pegawai baru, agar hal-hal yang diperoleh dalam pelatihan dapat dipraktikkan secara nyata oleh anggota organisasi khususnya anggota baru di bawah pembinaan seorang pembimbing. Hasil pelatihan tersebut diharapkan visi dan budaya organisasi bukan hanya milik pimpinan saja melainkan milik semua pegawai, dan mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai.

Kedua, produktivitas kerja pegawai LPMP Jawa Barat termasuk kategori tinggi, walaupun demikian tingkat kedisiplinan pegawai dalam kehadiran masih kurang. Oleh karena itu hendaknya pimpinan melakukan pengawasan dan menetapkan kembali peraturan yang tegas bagi semua pegawai dengan sanksi hukuman yang adil. Sanksi hukuman hendaknya diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai, supaya ditaati semua peraturan yang ada. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Ketiga, kesejahteraan pegawai LPMP Jawa Barat termasuk kategori tinggi, walaupun demikian kesejahteraan dalam bentuk kecukupan imbal jasa yang diterima setiap bulan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga, masih belum memadai. Oleh karena itu pimpinan hendaknya selain berupaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui sosialisasi dalam bentuk pelatihan *on the job training* tentang visi dan budaya organisasi, dan menetapkan kembali peraturturan yang tegas dengan sanksi hukuman yang adil bagi semua pegawai, juga perlu meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bentuk pembagian tugas, kesempatan untuk maju baik melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan yang relevan, maupun promosi jabatan, agar kesejahteraan yang diperoleh pegawai LPMP Jawa Barat mampu memberikan kepuasan.

