

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka didapatkan simpulan terkait kepuasan kerja pegawai BBGP Provinsi Jawa Barat sebagai berikut.

1. Dimensi kepuasan kerja pegawai BBGP Provinsi Jawa Barat

Kepuasan kerja menurut Luthans (2011) terdiri dari enam dimensi yakni dimensi pekerjaan itu sendiri, dimensi gaji, dimensi promosi, dimensi pengawasan, dimensi rekan kerja, dan dimensi kondisi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di BBGP Provinsi Jawa Barat, pegawai merasakan kepuasan kerja pada dimensi:

a. Pekerjaan itu sendiri

Hal ini ditandai dengan adanya pekerjaan yang menarik dan menantang sehingga pegawai dapat mengoptimalkan kemampuannya serta melakukan pekerjaan diluar *passion*-nya. Kemudian adanya kesempatan untuk belajar hal-hal baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya, serta adanya kesempatan untuk menerima tanggung jawab tugas pokok dan fungsi jabatan.

b. Dimensi gaji

Dalam dimensi gaji pegawai merasa puas bekerja di BBGP Provinsi Jawa Barat, hal tersebut dikarenakan besaran gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan di lembaga serta telah memenuhi asas-asas keadilan pemberian gaji sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku. Selain itu gaji yang diterima pegawai selalu tepat waktu meskipun sempat mengalami keterlambatan di awal transformasi lembaga.

c. Dimensi rekan kerja

Pada dimensi ini pegawai dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai, timbulnya sikap saling membantu dan mendukung, serta komunikasi yang dilakukan berjalan efektif terlebih dalam lingkup tim kerja. imensi pengawasan

d. Dimensi pengawasan

Pada dimensi ini, ketua tim kerja aktif menunjukkan kepeduliannya kepada pegawai dengan memberikan perhatian, melakukan pemeriksaan anggota tim bekerja, membantu anggota tim ketika mendapati hambatan. Selain itu ketua tim juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapatnya dan berpartisipasi aktif dalam program-program lembaga khususnya program tim kerja tersebut.

e. Dimensi kondisi kerja

Pegawai merasa puas pada dimensi kondisi kerja hal ini dikarenakan tingkat kebisingan di BBGP Provinsi Jawa Barat rendah sehingga tidak mengganggu aktivitas pegawai, tata ruang nyaman disertai udara dan penerangan ruangan yang cukup, lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman.

Adapun pegawai tidak merasakan kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan dan dimensi promosi.

a. Dimensi pekerjaan

Hal ini berkaitan kurang jelasnya tupoksi pegawai, belum meratanya pemberian dinas luar, serta seringkali pegawai merasa *overload* pekerjaan pada waktu-waktu tertentu seperti di akhir tahun.

b. Dimensi promosi

Terbatasnya peluang promosi jabatan dan pengembangan karir pegawai di BBGP Provinsi Jawa Barat.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BBGP Provinsi Jawa Barat

Kepuasan kerja pegawai BBGP Provinsi Jawa Barat dipengaruhi oleh pemenuhan hak-hak pegawai, apresiasi, dan keterlibatan pegawai, pekerjaan yang jelas, rekan kerja, kepemimpinan, dan program pengembangan sumber daya manusia (SDM).

3. Strategi peningkatan kepuasan kerja pegawai BBGP Provinsi Jawa Barat

Strategi peningkatan kepuasan kerja di BBGP Provinsi Jawa Barat dapat dilakukan dengan:

- Memberikan gaji sesuai dengan regulasi yang berlaku
- Merancang tugas pokok dan fungsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai
- Memberikan fasilitas yang mendukung dan menunjang pekerjaan secara efektif dan efisien
- Meningkatkan koordinasi dan kooperatif pegawai
- Memberi kesempatan kepada pegawai untuk untuk mengembangkan diri di eksternal lembaga
- Restrukturisasi peta jabatan sesuai dengan kondisi SDM lembaga
- Memberikan apresiasi terhadap performa kerja pegawai
- Merancang program pengembangan karir bagi SDM
- Meningkatkan manajerial pimpinan dalam memetakan pekerjaan dan dinas luar
- Membentuk lingkungan kerja yang kondusif
- Memberikan informasi secara komprehensif mengenai promosi dan pengembangan karir pegawai

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai kepuasan kerja, diharapkan penelitian ini dapat berimplikasi pada peningkatkan kepuasan kerja pegawai di lembaga yang baru bertransformasi dengan mempertahankan dimensi-dimensi kepuasan kerja, serta memperbaiki dimensi yang mengakibatkan pegawai tidak merasakan kepuasan kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja lembaga.

5.3 Rekomendasi

1. Bagi BBGP Provinsi Jawa Barat

rekomendasi ini merupakan saran atau anjuran yang dapat dijadikan pertimbangan Bagi BBGP Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

- a. Menggiatkan program pengembangan kompetensi bagi pegawai BBGP Provinsi Jawa Barat, hal ini bertujuan agar pegawai dapat lebih aktif melaksanakan program pengembangan kompetensi di lingkungan internal serta meningkatkan citra lembaga yang tidak hanya memberikan

pelayanan peningkatan pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi pada sumber daya manusia (SDM) yang tersedia di lembaga.

- b. Memperbesar peluang promosi jabatan agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan performa kerja di lembaga.
- c. Meningkatkan peran pimpinan dalam pengelolaan aktivitas pekerjaan, pimpinan perlu melakukan pengawasan secara kontinu dan berkala sebagai upaya preventif terhadap permasalahan-permasalahan pekerjaan. Disisi meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan juga turut membina hubungan kekeluargaan dengan seluruh pegawai BBGP Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel yakni kepuasan kerja, bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian mengenai pengaruh transformasi lembaga terhadap kepuasan kerja pegawai agar pembahasan mengenai transformasi lembaga dapat digali secara lebih komprehensif dan mendalam.