

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Melihat tinjauan *Output* pembahasan diatas secara keseluruhan dapat diambil sebuah kesimpulan yaitu:

1. Iklim Organisasi menunjukkan *Output* yang sangat baik, seperti yang terlihat dari data lapangan yang diolah berdasarkan sub-indikator pada dimensi struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, komitmen, dan dukungan, meng*Output*kan nilai rata-rata yang sangat baik.
2. Kepuasan kerja pegawai juga menunjukkan *Output* yang sangat baik, berdasarkan data lapangan yang diolah menurut sub-indikator dimensi seperti sifat pekerjaan, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja, yang meng*Output*kan nilai rata-rata yang sangat baik.
3. Varian kepuasan karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi secara signifikan, sehingga rumusan hipotesis sebelumnya diterima dengan bukti adanya hubungan yang lurus dan memiliki dampak satu sama lain antara iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan *Output* penelitian secara keseluruhan yang dilakukan didapatkan implikasi yaitu, Iklim organisasi menjadi faktor yang penting bagi kepuasan pegawai dalam bekerja di instansi/Lembaga. Adapun iklim organisasi dapat dikembangkan dan dipertahankan melalui beberapa dimensi yang telah diteliti. Peningkatan iklim organisasi mampu memberikan keuntungan bagi segala aspek dalam Lembaga termasuk aspek kepuasan pegawai dalam bekerja. Dengan meningkatkan iklim organisasi maka akan berdampak juga pada *Output* kinerja pegawai yang dapat menunjang tercapainya tujuan Lembaga secara efektif dan efisien. Sebaliknya jika iklim organisasi mengalami penurunan dan membuat pegawai tidak nyaman akan membuat pegawai tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya dan

memilih untuk tidak mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan Lembaga sehingga menghambat tercapainya tujuan Lembaga atau instansi.

Dalam dinamika pekerjaan, pegawai pasti memiliki rasa senang atau tidak senang, rasa puas atau tidak puas dengan sesuatu yang mereka jalani dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menjadi hal yang penting bagi Lembaga karena dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat membuat pegawai bersemangat dan bekerja dengan totalitas bagi Lembaga. Sebaliknya, jika terjadi penurunan pada kepuasan kerja pegawai maka pegawai akan bermalas-malasan atau bahkan sulit untuk mengerjakan pekerjaan yang harus selesai, pegawai merasa sia-sia untuk bekerja.

Iklm organisasi yang baik dan terus meningkat akan memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Maka hal ini akan mempermudah keberjalanan suatu Lembaga karena pegawai memiliki kepuasa kerja yang baik sehingga menimbulkan rasa memberikan *feedback* yang setimpal pada Lembaga atas rasa puas pegawai. Maka tujuan Lembaga akan mampu dicapai secara efektif dan efisien. Namun, jika iklim organisasi buruk dan terjadi penurunan akan memberikan dampak pada ketidakpuasannya pegawai dalam melakukan pekerjaan di Lembaga sehingga banyak pegawai yang menyepelkan tugas dan menghambat keberjalanan Lembaga dalam mencapai tujuan organisasi.

5.3 Rekomendasi

5.3.1 Bagi Lembaga

Dalam *Output* penelitian iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat berlaku dalam rentang yang sangat baik. Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh Lembaga adalah dibawah ini:

1. Dalam kepuasan kerja pegawai khususnya pada dimensi kompensasi mempunyai sebuah rata-rata kecenderungan paling rendah diantara dimensi lainnya. Akhirnya mengharapkan perlu adanya pemberian kompensasi mencakup pemberian gaji, tunjangan atau reward yang sesuai dengan standar dan *Output* Kinerja pegawai. Pemberian

kompensasi yang sesuai terlebih untuk pegawai yang mendapatkan prestasi dan penghargaan di kantor dapat terus mengupayakan dorongan serta meningkatkan semangat juga rasa puas pegawai. Adapun aspek kepuasan kerja pegawai di kantor lainnya secara data sudah menunjukkan angka yang sangat baik, Bagi pihak Lembaga dapat untuk melakukan kenaikan atau peningkatan terhadap aspek kepuasan lainnya.

2. Dalam iklim organisasi khususnya dalam dimensi penghargaan memiliki Tingkat rata-rata kecenderungan yang paling rendah diantara yang lainnya. Sehingga perlu adanya peningkatan bagi Lembaga dalam aspek pemberian penghargaan bagi pegawai. Pimpinan harus dapat mengapresiasi pegawai disetiap *Output* pekerjaan pegawai dapat melalui hal-hal kecil seperti memberikan pujian terhadap pegawai yang bagus atau baik dalam menyelesaikan masalahnya. Selain itu, pimpinan dapat membuat indikator penghargaan yang dapat diberikan setiap bulannya pada pegawai. Penghargaan sangat berperan penting dalam meningkatkan iklim organisasi dalam internal pegawai.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada perumusan penelitian selanjutnya yang akan dilakukan oleh peneliti lainnya, Peneliti dapat lebih banyak membahas terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, penelitian ini berfokus pada pandang iklim organisasi. Masih terdapat banyak faktor lainnya yang bisa diteliti dan diperdalam untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan analisis dan referensi, sehingga dapat mengidentifikasi langkah-langkah yang perlu diambil dan kekurangan yang belum teratasi. Dengan demikian, selanjutnya dapat melakukan observasi lebih baik lagi dan memperbaiki kekurangan dan ketimpangan yang ada.