

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, komunikasi organisasi termasuk dalam kategori efektif, kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi, disiplin kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi.
 - a. Dimensi supervisi (*supervision*) dalam kualitas kehidupan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan dimensi faktor sosial (*social relevance*) dalam kualitas kehidupan kerja termasuk dalam kategori sangat rendah.
 - b. Dimensi aksesibilitas informasi dalam komunikasi organisasi termasuk dalam kategori sangat efektif, sedangkan dimensi kualitas media informasi dalam komunikasi organisasi termasuk dalam kategori sangat tidak efektif.
 - c. Dimensi nilai-nilai pekerjaan dalam kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan dimensi pengaruh sosial dalam kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat rendah.
 - d. Dimensi ketaatan pada peraturan dalam disiplin kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan dimensi ketaatan pada standar kerja dalam disiplin kerja termasuk dalam kategori sangat rendah.
 - e. Dimensi kualitas pekerjaan dalam kinerja pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan dimensi pemanfaatan waktu kerja dalam kinerja pegawai termasuk dalam kategori sangat rendah.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Dengan demikian, jika kualitas kehidupan kerja semakin tinggi,

Shinta Oktafien, 2014

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- maka kepuasan kerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung akan semakin meningkat.
3. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Dengan demikian, jika komunikasi organisasi semakin efektif, maka kepuasan kerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung akan semakin meningkat.
 4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Dengan demikian, jika kualitas kehidupan kerja semakin tinggi, maka disiplin kerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung akan semakin baik.
 5. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Dengan demikian, jika komunikasi organisasi semakin efektif, maka disiplin kerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung akan semakin baik.
 6. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. Dengan demikian, jika kualitas kehidupan kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung akan semakin meningkat. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai apabila kepuasan kerja pegawai dapat terpenuhi dan disiplin kerja pegawai semakin ditingkatkan.
 7. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Komunikasi organisasi juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. Dengan demikian, jika komunikasi organisasi semakin efektif, maka kinerja pegawai pada

masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung akan semakin meningkat. Komunikasi yang efektif dalam organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai apabila kepuasan kerja pegawai dapat terpenuhi dan disiplin kerja pegawai semakin ditingkatkan.

8. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Dengan demikian, jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung akan semakin meningkat.
9. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Dengan demikian, jika disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh, maka beberapa saran terkait dengan penelitian ini, yaitu :

1. Pada dasarnya persepsi pegawai terhadap kualitas kehidupan kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung sudah sangat tinggi, namun berdasarkan tujuh indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja, masih ada dimensi yang rendah yakni faktor sosial (*social relevance*), untuk itu maka Pemerintah Kota Bandung perlu :
 - a. Memberikan kesempatan yang luas kepada para pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dengan mengikuti beberapa pelatihan misalnya melalui bimtek, pelatihan teknis. Selama ini pegawai pada masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung hanya mengikuti pendidikan dan pelatihan prajabatan, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional.

- b. Meningkatkan kemampuan penilaian diri dalam bekerja, menilai sejauhmana pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik. Misalnya melalui upaya pemberian saran dari atasan maupun rekan kerja terhadap kinerja selama ini, program peningkatan kompetensi pegawai, program peningkatan kecakapan/kemampuan pegawai, kegiatan penyegaran mindset pola kerja.
 - c. Pimpinan yang dapat menciptakan hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan agar lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja yang mendukung pencapaian Visi dan Misi Kota Bandung.
2. Berdasarkan lima indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi organisasi, dimensi komunikasi organisasi di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang paling rendah ialah kualitas media informasi, untuk itu maka Pemerintah Kota Bandung perlu :
- a. Memilih media yang tepat untuk menyampaikan informasi. Agar pemilihan media penyampaian informasi tepat, masing-masing SKPD/unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung dapat melakukan upaya melalui penyampaian media massa sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sekali, *updating* website (media online) sekurang-kurangnya setiap hari, media luar ruang seperti buletin 'Bina Kota Bandung', leaflet, brosur, spanduk, dan baliho dilakukan didasarkan kepada kebutuhan setempat (sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sekali), dialog TV sekurang-kurangnya 4 kali dalam 1 bulan, dialog radio sekurang-kurangnya 2 kali dalam 1 bulan. Serta informasi dibuat semenarik mungkin agar pegawai tertarik untuk membaca, penggunaan kata-kata dan bahasa yang mudah diterima, dimengerti, dipahami dan dilaksanakan, menghindari bahasa asing yang sulit dimengerti, menghindari penggunaan gambar yang tidak ada hubungannya dengan pesan yang akan disampaikan.
 - b. Meningkatkan kecepatan, kemudahan akses informasi melalui media yang tersedia. Misalnya melalui perbaikan sistem tatakelola (manajemen) urusan pemerintahan dan pelayanan masyarakat dengan mengoptimalkan

penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Mengadakan pelatihan para operator dari masing-masing SKPD sampai ke tingkat kecamatan karena selama ini masih kurang cepat tanggapnya pelayanan Layanan Aspirasi Pengaduan Online Rakyat (LAPOR) dari masing-masing SKPD sehingga pelayanan pengaduan masih kurang optimal. Meningkatkan jaringan titik hotspot untuk komunikasi internal pegawai pada SKPD/Unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung guna memperlancar pelaksanaan pekerjaan.

3. Berdasarkan empat indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, dimensi kepuasan kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang paling rendah ialah pengaruh sosial, untuk itu maka Pemerintah Kota Bandung perlu :
 - a. Meningkatkan kepuasan pegawai terhadap kebijakan yang dibuat oleh pimpinan Pemkot Bandung. Misalnya melalui pemberian sanksi yang tegas bagi pegawai yang tidak menjalankan aturan sesuai kebijakan yang telah dibuat pimpinan Pemerintah Kota Bandung. Senantiasa melakukan sosialisasi mengenai perubahan peraturan perundangan serta memberikan pemahaman tentang implementasinya.
 - b. Meningkatkan kepuasan pegawai terhadap rekan kerja yang ada di lingkungan Pemkot Bandung. Misalnya melalui diskusi, bertukar pikiran akan penyelesaian pekerjaan, bahkan memfasilitasi agar para pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Bandung mampu berinteraksi secara optimal dengan lingkungan sosial yang ada. Selain itu, perlu diciptakan iklim kantor yang kondusif yang mendukung para pegawai untuk berhubungan secara optimal dengan lingkungan sosial yang ada melalui penciptaan koordinasi yang memungkinkan setiap pegawai mampu saling berinteraksi dan berkomunikasi secara baik.
 - c. Menciptakan kepuasan pegawai terhadap tim kerja. Misalnya melalui keterlibatan pegawai dalam pembuatan LAKIP, efektivitas kerjasama tim dengan individu merasa ikut memiliki pekerjaan, suasana saling percaya, komunikasi dilakukan dengan tulus, dan individu aktif berpartisipasi dalam

pengambilan keputusan. Selain itu melalui pembentukan tim kendali dalam upaya untuk meningkatkan kepatuhan aparat kewilayahan

4. Pada dasarnya persepsi pegawai terhadap disiplin kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung sudah sangat tinggi, namun berdasarkan lima indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, masih ada dimensi yang rendah yakni ketaatan pada standar kerja, untuk itu maka Pemerintah Kota Bandung perlu :
 - a. Meningkatkan kemauan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Misalnya melalui pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai agar lebih bisa bersemangat dalam bekerja sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan. Pimpinan harus terbuka dalam menerima pertanyaan-pertanyaan pegawai mengenai pekerjaan yang belum dimengerti, sehingga disiplin kerja pegawai akan besarnya tanggungjawab yang dibebankan padanya akan semakin meningkat. Selain itu, mengembangkan mekanisme peningkatan disiplin pegawai dan penerapan penghargaan dan sanksi bagi pegawai untuk memacu dan memotivasi prestasi serta etos kerjanya.
 - b. Menciptakan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar hasil yang telah ditetapkan. Kenyataannya, masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan standar hasil yang telah ditetapkan, target tidak sesuai dengan realisasi. Upaya dapat dilakukan misalnya melalui pemberian pengawasan oleh pimpinan pada masing-masing SKPD/unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung untuk terus melakukan evaluasi, mengidentifikasi indikator apa saja yang belum bisa tercapai dan memberikan solusi penyelesaian masalahnya. Selain itu dapat dilakukan melalui peningkatan intensitas pembinaan dan pengarahan kepada para pegawai dalam upaya menyamakan persepsi dan pemahaman dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang telah direncanakan sesuai garis kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

5. Pada dasarnya persepsi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandung sudah sangat tinggi, namun berdasarkan sepuluh indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, masih ada dimensi yang rendah yakni pemanfaatan waktu kerja, untuk itu maka Pemerintah Kota Bandung perlu :
 - a. Meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan waktu yang diberikan dalam mengemban pekerjaan melalui penggunaan waktu kerja yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya dengan tidak menyia-nyiakan waktu yang ada, sehingga seluruh pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Misalnya melalui pengawasan secara langsung oleh pimpinan kepada pegawai saat jam kerja. Selain itu melalui perubahan pola pikir PNS dari ingin dilayani menjadi pelayan (pamong) yang menyenangkan masyarakat. Dari pola budaya santai, malas-malasan dan tidak berdisiplin, menjadi pola budaya kerja keras, bersemangat, inovatif, kreatif dan berdisiplin. Dari system tatakelola (manajemen) pemerintahan yang birokratik ke system pemerintahan bercorak bisnis/wirausaha. Jika pemanfaatan waktu kerja sudah digunakan secara optimal maka pekerjaan akan dapat terselesaikan.