

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti ambil berdasarkan hasil penelitian adalah kepuasan kerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM yang diukur berdasarkan dimensi pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, pengawasan, rekan kerja, penghargaan, prosedur dan aturan kerja, serta komunikasi yang secara rata – rata keseluruhan memiliki skor yang termasuk dalam kategori baik. Walaupun begitu, pada kepuasan kerja ini terdapat dimensi dengan skor terendah yang masuk dalam kategori cukup yaitu dimensi kompensasi. Hal tersebut menandakan bahwa pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM masih belum sepenuhnya puas atas kompensasi yang telah mereka terima.

Iklim organisasi di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM yang diukur berdasarkan dimensi struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, kebersamaan, komitmen, otonomi, kepercayaan, kewajaran, inovasi, dan dukungan yang secara rata – rata keseluruhan memiliki skor yang termasuk dalam kategori baik. Akan tetapi, diantara beberapa dimensi tersebut terdapat dimensi yang memiliki skor terendah yaitu dimensi otonomi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM masih belum sepenuhnya bebas dalam menentukan prosedur kerja, tujuan, serta prioritas kerja yang akan mereka lakukan.

Berdasarkan perhitungan dan pengolahan data ditemukan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM. Hubungan antar variabel juga bersifat linear atau satu arah yang memiliki arti jika terdapat peningkatan pada iklim organisasi maka akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, jika terdapat penurunan pada iklim organisasi maka akan berdampak pula terhadap penurunan kepuasan kerja pegawai.

5.2 Implikasi

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM diperoleh implikasi bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, PPSDM Aparatur Kementerian ESDM sebagai organisasi perlu memerhatikan iklim organisasi jika ingin tingkat kepuasan kerja pegawai meningkat. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi organisasi terkait kepuasan kerja pegawai.

Terciptanya kepuasan kerja pegawai yang baik akan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Dengan begitu, ketika kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi yang mana diharapkan dengan kinerja pegawai yang tinggi akan mempermudah dalam proses pencapaian tujuan lembaga.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan terkait iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, peneliti bermaksud untuk memberikan rekomendasi yaitu sebagai berikut:

5.3.1 Bagi pihak lembaga

Berdasarkan hasil penelitian yang perlu menjadi perhatian bagi lembaga adalah memperbaiki atau meningkatkan dimensi kompensasi pada kepuasan kerja dan dimensi otonomi pada iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi dan kepuasan kerja yang sudah termasuk dalam kategori baik atau sangat baik harus dipertahankan oleh lembaga, sehingga dengan terpenuhi hal – hal tersebut maka kepuasan kerja pegawai pun akan semakin menjadi lebih baik.

Dari penelitian ini juga ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka perlu memerhatikan iklim organisasi yang ada di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM. Selanjutnya, walaupun iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja,

tetapi pengaruh tersebut tidak sepenuhnya, masih ada faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai yang tentunya harus turut menjadi perhatian bagi lembaga seperti faktor individual yaitu umur, jenis kelamin, dan sikap pribadi terhadap pekerjaan serta faktor eksternal seperti keadaan keluarga, rekreasi, dan pendidikan. Hal tersebut dilakukan agar tingkat kepuasan kerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM semakin tinggi.

5.3.2 Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan akan lebih mengeksplorasi terkait faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena penelitian ini hanya melihat dari sisi iklim organisasi. Masih terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor eksternal yaitu keadaan keluarga, rekreasi, dan pendidikan.