BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul peningkatan kepuasan kerja melalui Etos kerja dan pembelajaran organisasi di BAPPEDA KOTA BANJAR, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. Etos kerja yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu sikap pegawai, perasaan seorang pegawai, kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan pegawai saat bekerja dan kesungguhan dalam bekerja. Indikator kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan keseriusan pegawai saat bekerja memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik.
2. Pembelajaran organisasi di BAPPEDA KOTA BANJAR berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 5 indikator yaitu pelatihan dan pembelajaran, penilaian kinerja, kondisi yang mendukung, strategi SDM, dan penciptaan pengetahuan. Indikator strategi SDM yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator

penilaian kinerja memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik.

3. Dari 5 indikator Kepuasan kerja, yaitu gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Indikator gaji memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator rekan kerja memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk Kepuasan kerja masuk ke dalam kategori kurang baik.
4. Hubungan antara Etos kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Etos kerja terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR.
5. Hubungan antara pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR.
6. Hubungan antara etos kerja dan pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Etos kerja dan pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja pada di BAPPEDA KOTA BANJAR, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Penerapan Etos kerja masih berjalan kurang baik pada di BAPPEDA KOTA BANJAR. Dalam hal ini keseriusan pegawai dalam bekerja adalah indikator yang paling lemah dan disarankan untuk diperbaiki secara spesifik. Maka dari itu diharapkan pimpinan memberikan tugas kepada pegawai dengan kuantitas dan tanggung jawab yang sesuai agar setiap pegawai lebih bisa mengerjakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara serius dan tepat waktu sehingga pekerjaan lain yang dikerjakannya tidak menumpuk dan tidak menganggu pegawai lain dalam penyelesaiannya. Dan hal ini pun harus sangat disadari oleh setiap pegawai karena demi kelancaran operasioal instanasi ini.
2. Pembelajaran organisasi pada di BAPPEDA KOTA BANJAR berjalan cukup baik. Penilaian kepuasan kerja menjadi indikator yang paling lemah. Oleh karena itu disarankan untuk memberikan penilaian yang sesuai dengan kinerja pegawai masing – masing, sehingga pegawai tersebut bisa memberikan energi positif dalam bekerja dan lebih bersemangat. Selain itu pihak instansi pun diharapkan bisa memberikan *reward* seperti memberikan rekomendasi untuk di angkat menjadi pegawai tetap untuk yang berkinerja baik tersebut.

3. Kepuasan kerja yang ada di BAPPEDA KOTA BANJAR berada pada kondisi kurang baik. Rekan kerja merupakan indikator paling lemah oleh karena itu disarankan setiap pegawai bisa saling membantu dalam hal pekerjaan yang dirasa sulit dalam diselesaikan. Maka dari itu kerjasama dan koordinasi dari setiap pegawai menjadi hal penting bagi kemajuan di instansi tersebut. Selain itu dengan menghilangkan rasa senioritas pun menjadi hal yang penting karena menghindari tingkat kecanggungan sikap dari setiap karyawan.
4. Pengaruh antara Etos kerja terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan instansi untuk dapat menilai seorang pegawai tersebut bisa berkontribusi positif atau tidak. Maka dari itu pegawai harus lebih bisa meningkatkan etos kerjanya terhadap instansi dengan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan porsinya. Karena dengan etos kerja yang baik akan berimplikasi terhadap kepuasan kerja terhadap pegawai tersebut.
5. Pengaruh antara pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR bisa dibilang baik, pada kondisi ini para pegawai harus bisa mengikuti segala proses yang terjadi di instansi ini sebagai ajang pembuktian diri pegawai tersebut untuk mencapai tujuan kepuasan kerja yang diharapkan. Selain itu dengan diadakannya pembelajaran organisasi ini untuk mengembangkan potensi dalam segi pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya. Maka dari itu diharapkan

semua pegawai bisa mengikuti segala proses pembelajaran organisasi yang ada di perusahaan.

6. Pengaruh antara etos kerja dan pembelajaran organisasi terhadap Kepuasan kerja di BAPPEDA KOTA BANJAR bisa dibilang baik, pada kondisi ini diharapkan bisa menjadi satu kesatuan dalam pelaksanaan yang harus diterapkan oleh pegawai yang ada. Oleh karena itu pegawai diharapkan dapat selalu mengikuti segala aturan yang menjadi landasan pada instansi ini dengan di barengi oleh pemahaman yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mencapai sebuah kepuasan kerja.