

VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada Bab V (lima), dapat disimpulkan bahwa :

1. Karakteristik budaya organisasi di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah yang paling kuat pengaruhnya adalah sub variabel inisiatif individu, dengan indikator-indikatornya menunjukkan bahwa independensi pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah masih dalam kategori baik, karena independensi pegawai masih terjaga dalam lingkungan kerja, pegawai tidak berpihak kepada kelompok-kelompok tertentu dan jika ada perbedaan pendapat, diantara mereka bukan menjadi penghambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan yang paling rendah pengaruhnya adalah sub variabel pola komunikasi yang indikator-indikatornya menunjukkan bahwa indikator bahasa pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah masih dalam kategori cukup baik, karena bahasa yang digunakan sehari-hari cukup mudah dimengerti, dan dominasi bahasa yang digunakan adalah bahasa daerah seperti bahasa Jawa dan Lampung, kemudian informasi yang diterima juga cukup sesuai dengan konteks dan alur bahasa yang

baik dan kemudahan dalam menyampaikan komunikasi diluar jam kerja diperbolehkan oleh pimpinan, tetapi pegawai atau bawahan masih belum dapat memanfaatkan kesempatan tersebut dengan baik bahkan pegawai terkadang enggan untuk menemui pimpinannya. Sedangkan indikator komunikasi tergolong cukup baik, disamping itu disebabkan karena fakta dilapangan menunjukan belum maksimalnya pola komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan serta sesama rekan kerja, karena walaupun terjalin komunikasi yang harmonis bawahan masih terlihat segan atau terkesan takut untuk berkomunikasi langsung dengan pimpinan.

2. Sedangkan variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah yang paling kuat pengaruhnya adalah sub variabel kebutuhan sosial, dengan indikator-indikatornya menunjukan bahwa indikator interaksi sosial pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah masuk dalam kategori baik, karena interaksi sosial baik di masyarakat maupun di lingkungan kerja pegawai mendapat pengakuan yang cukup tinggi karena didukung oleh rekan-rekan kerja dan pimpinan. Sedangkan indikator persahabatan tergolong baik. Hal ini dikarenakan rasa kekerabatan dan kesetaraan serta hubungan terjalin cukup erat di lingkungan organisasi, adanya kesetiakawanan dalam unit kerja sehingga mendukung kinerja dan yang paling rendah pengaruhnya adalah sub variabel kebutuhan keamanan, dengan indikator-indikatornya menunjukan bahwa indikator kerugian fisik pegawai pada Dinas

Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah masih dalam kategori cukup baik, karena kerugian fisik tersebut pegawai hanya mendapat bantuan dan asuransi perlindungan atas kecelakaan kerja tetapi tidak maksimal atau tidak mendapatkan bantuan sepenuhnya, dan walaupun keamanan parkir kendaraan yang tersedia cukup luas dan aman tetapi tidak memiliki security serta masih sering rawan pencurian, sehingga dikatakan masih tergolong cukup baik.

3. Secara keseluruhan karakteristik budaya organisasi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah dapat tercermin dari adanya perubahan perilaku pegawai sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja organisasi dan apabila semua kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah. Hasil temuan ini memberikan makna bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerjanya, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka akan semakin rendah kepuasan kerja pegawainya.
5. Besar pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh Indeks Determinasi yakni $I=R^2$. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh sebesar 59 %, sedangkan pengaruh variabel lainnya sebesar 41%, jadi terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti variabel motivasi, kepemimpinan, sistem imbalan dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan analisis dari pembahasan dan kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian sebagaimana dipaparkan diatas, maka direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Memperhatikan faktor budaya organisasi Dinas pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah perlu memperbaiki beberapa aspek budaya organisasi yang masih dinilai kurang oleh pegawai, terutama pola komunikasi yang baik, karena aspek tersebut perlu lebih dibudayakan dengan lebih baik di lingkungan organisasi.
2. Memperhatikan faktor kepuasan kerja diharapkan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah hendaknya memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai faktor penguat dan pemuas, sehingga kualitas kehidupan kerja pegawai dapat meningkat, terutama mengenai kebutuhan keamanan, sebab aspek tersebut dinilai masih cukup baik oleh pegawai dan perlu ditingkatkan kembali, karena apabila terjaminnya keamanan kerja pegawai maka secara otomatis akan menciptakan kepuasan dalam bekerja
3. Secara empiris, memperhatikan indikator budaya organisasi terhadap kepuasan kerja maka faktor budaya organisasi memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah, sehingga

diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai budaya organisasi yang berkorelasi dengan kepuasan kerja ditinjau dari perspektif yang lainnya.