

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pemetaan awal dan diagnostik yang telah dilakukan terhadap budaya kerja di lingkungan Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung, dapat disimpulkan:

##### **1. Budaya Kerja Masih Bersifat Fungsional dan Normatif**

Budaya kerja yang berkembang belum terstruktur dengan baik, masih didominasi oleh pendekatan formal, vertikal, dan sektoral. Hal ini menyebabkan rendahnya sinergi dan kolaborasi antarbidang, serta terbatasnya interaksi kerja yang inklusif dan partisipatif.

##### **2. Motivasi Intrinsik Pegawai Perlu Diperkuat**

Meskipun kepuasan terhadap stabilitas kerja cukup baik, masih terdapat kekurangan dalam hal makna pekerjaan dan peluang pengembangan diri. Kondisi ini menurunkan semangat, kreativitas, dan inovasi pegawai dalam jangka panjang.

##### **3. Aspek Ekstrinsik Belum Mendukung Motivasi Secara Optimal**

Sistem penghargaan yang belum berbasis kinerja, komunikasi internal yang belum terbuka, serta lingkungan kerja fisik yang kurang ergonomis menjadi kendala eksternal yang menurunkan keterlibatan dan motivasi pegawai.

##### **4. Diperlukan Program Pengembangan Budaya Kerja yang Strategis dan Terintegrasi**

Upaya peningkatan budaya kerja harus dilakukan secara menyeluruh, melalui integrasi nilai-nilai organisasi, pelatihan sikap kerja dan komunikasi, forum koordinasi lintas bidang, sistem apresiasi kinerja,

serta perbaikan tata ruang kerja untuk menciptakan iklim kerja yang produktif dan memotivasi.

## **5.2 Saran**

Sejalan dengan temuan dan kesimpulan di atas, beberapa saran strategis diajukan guna mendukung perbaikan budaya kerja dan peningkatan motivasi pegawai di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

1. Pertama, perlu adanya komitmen kuat dari pimpinan dan manajemen untuk menginternalisasi serta mensosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi secara konsisten kepada seluruh pegawai. Hal ini penting agar nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dalam perilaku dan pengambilan keputusan sehari-hari.
2. Kedua, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi hendaknya dirancang secara berkelanjutan, dengan fokus tidak hanya pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada aspek pengembangan sikap kerja, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan. Program ini akan membantu pegawai memahami makna pekerjaan lebih dalam dan meningkatkan keterlibatan serta motivasi intrinsik mereka.
3. Ketiga, sistem penghargaan dan apresiasi harus disusun secara transparan dan adil, berbasis pada indikator kinerja yang jelas dan terukur. Penerapan sistem ini dapat memacu semangat berprestasi dan inovasi, sekaligus memberikan pengakuan yang layak atas kontribusi pegawai.
4. Keempat, lingkungan kerja fisik perlu ditingkatkan dengan penataan ulang ruang kerja yang ergonomis, fasilitas pendukung yang memadai, serta suasana yang nyaman dan kondusif. Faktor-faktor ini berkontribusi langsung terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai.

5. Kelima, mekanisme komunikasi internal harus diperbaiki dengan membangun saluran komunikasi dua arah yang efektif antara pimpinan dan pegawai serta antarunit kerja. Penguatan forum diskusi dan dialog rutin dapat memperbaiki koordinasi, mempererat hubungan kerja, dan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan organisasi.

Dengan melaksanakan saran-saran tersebut secara konsisten dan berkesinambungan, Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung diharapkan mampu mengembangkan budaya kerja yang sehat, motivasi pegawai yang tinggi, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja serta pelayanan kepada masyarakat secara optimal.