

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dibangun dalam instansi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi yang sehat mendorong keterlibatan emosional, penghargaan, dan dukungan terhadap pegawai, sehingga menciptakan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja juga memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang menjalankan tugas dengan tepat waktu, mematuhi peraturan, serta memiliki inisiatif dan tanggung jawab, akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.
3. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung, Hal ini menunjukan kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, berikut disampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait:

### **1. Bagi Pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung**

Pihak pimpinan diharapkan dapat terus membangun dan memperkuat budaya organisasi yang inklusif, kolaboratif, serta menghargai setiap kontribusi pegawai. Selain itu, penting untuk memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja pegawai secara konsisten sebagai bentuk motivasi dan untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Di samping itu, pimpinan juga perlu menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja melalui penegakan aturan yang adil serta pelaksanaan pelatihan kedisiplinan secara berkala, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan produktif.

### **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, atau lingkungan kerja fisik agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, pengembangan penelitian dengan menggunakan populasi atau instansi yang berbeda juga perlu dilakukan guna memperoleh temuan yang lebih general dan dapat diterapkan secara luas di berbagai konteks organisasi.