

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karier, disiplin kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terbukanya pelatihan teknis kebencanaan, promosi jabatan, peningkatan kualifikasi pendidikan, rotasi tugas, peningkatan kompetensi fungsional serta kejelasan jenjang jabatan teknis maupun struktural mendorong peningkatan profesionalisme, motivasi kerja, serta kinerja pegawai pada instansi tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas penanggulangan bencana.
2. Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi seperti ketepatan waktu bekerja maupun hadir piket siaga, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dalam penanganan bencana, pemeliharaan dalam penggunaan sarana dan prasarana, menjaga etika, penyelesaian tugas sesuai target hingga ketelitian dalam pelaporan berdampak positif terhadap efektivitas dan akurasi kerja pegawai di lapangan maupun di lingkungan kantor.
3. Dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar yang mencakup penyediaan sarana dan prasarana yang memadai (kendaraan operasional, alat pelindung diri, ruang kerja), perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai, serta sistem komunikasi dan koordinasi yang efektif. Dukungan semacam ini menciptakan rasa aman, meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai dalam menghadapi situasi darurat.

4. Secara simultan, ketiga variabel yakni pengembangan karier, disiplin kerja, dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. Ini berarti pengembangan karier, disiplin kerja dan dukungan organisasi akan secara bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden, variabel pengembangan karier di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung telah menunjukkan arah yang cukup positif, terutama pada aspek peningkatan jabatan, promosi, dan pengembangan kompetensi. Hal ini mencerminkan bahwa organisasi telah melakukan upaya dalam memberikan peluang pengembangan kepada pegawai. Namun demikian, masih terdapat kelemahan pada aspek kepuasan kerja, pengakuan dari atasan, serta pengembangan jaringan profesional yang dinilai kurang optimal. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pengembangan karier yang berjalan. Organisasi sebaiknya meningkatkan transparansi dalam proses promosi dan jenjang karier seperti adanya informasi untuk jabatan fungsional, serta memberikan pengakuan non finansial secara rutin kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Selain itu, BPBD Kota Bandar Lampung juga disarankan untuk memfasilitasi kegiatan networking, seperti seminar lintas instansi atau pelatihan eksternal, guna memperluas wawasan dan peluang profesional pegawai. Evaluasi berkala dan penyebaran informasi yang merata mengenai peluang karier juga penting agar seluruh pegawai merasakan dampak program secara adil.
2. Disiplin kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung secara umum dinilai baik oleh responden, terutama pada aspek kehadiran tepat waktu dan etika kerja. Namun demikian, masih

ditemukan tantangan dalam aspek ketepatan menjalankan tugas dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan penguatan pengawasan dan pembinaan terhadap penerapan SOP, pemeliharaan sarana dan prasarana sebagai disiplin fasilitas, baik melalui supervisi langsung maupun penilaian berkala. Selain itu, organisasi dapat mengadakan pelatihan teknis secara periodik agar seluruh pegawai memahami secara menyeluruh dan tepat mengenai prosedur kerja. Penting pula untuk menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil terhadap pelaksanaan disiplin kerja, guna membentuk budaya kerja yang konsisten dan bertanggung jawab. Keterlibatan pimpinan langsung dalam mengawasi serta membimbing pelaksanaan tugas juga akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin secara menyeluruh.

3. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa dukungan organisasi sudah dirasakan secara cukup baik, terutama dalam hal perasaan dihargai serta kehadiran kerja yang tinggi. Meski demikian, beberapa indikator penting seperti kesesuaian pekerjaan dengan minat dan loyalitas pegawai terhadap organisasi masih menunjukkan nilai yang rendah. Hal ini menandakan bahwa masih ada pegawai yang merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan atau belum memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pemetaan minat dan potensi pegawai secara lebih sistematis, agar penempatan kerja lebih sesuai dengan preferensi dan kompetensi masing-masing individu. Sistem rotasi atau mutasi kerja internal juga dapat diterapkan untuk memberikan pengalaman baru yang lebih sesuai dengan minat pegawai. Selain itu, peningkatan program kesejahteraan dan pengembangan personal melalui bimbingan karier, pelatihan motivasi, dan hubungan kerja yang harmonis akan membantu memperkuat loyalitas serta motivasi kerja pegawai dalam jangka panjang.
4. Secara umum, kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung dinilai cukup baik, terutama dalam hal kemampuan kerja sama tim dan komunikasi yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki semangat kolaboratif yang tinggi dan sistem komunikasi yang baik.

Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian lebih, seperti kualitas kerja, pencapaian target yang dinilai kurang optimal. Untuk itu, organisasi perlu menyelenggarakan meningkatkan keterampilan, penggunaan teknologi manajemen kerja juga perlu ditingkatkan, seperti penggunaan aplikasi pengingat tugas, time-tracking, atau sistem pelaporan digital untuk meningkatkan efisiensi. Selain itu, perlu adanya penetapan target kerja yang jelas dan realistik agar setiap pegawai dapat mengelola waktu secara lebih produktif. Komunikasi terbuka dan sistem umpan balik yang dua arah juga akan memperkuat koordinasi dan meminimalisasi hambatan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.