

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan non-fisik terhadap kinerja pegawai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran *Hubungan antar manusias* pada pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kontinum yang berada pada kategori kontinum tinggi. Dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah dimensi komunikasi persuasif Artinya pengarahan pemimpin secara langsung, kritik dan saran yang berhubungan dengan pekerjaan, komunikasi secara tatap muka untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati antar pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang sudah terlaksana dengan baik. Sedangkan dimensi yang memperoleh skor terendah adalah Tingkat Kritik saran yang berhubungan dengan pekerjaan. Kritik dan saran yang menjurus kepada pegawai sangat penting untuk kinerja pegawai kedepannya. Maka dari itu, perhatian terhadap bawahan untuk pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang perlu ditingkatkan dan diperbaiki kembali. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan hubungan antar manusia pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang dalam kategori tinggi atau dapat dikatakan bahwa keseluruhan hubungan antar manusia pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang sudah baik.

2. Gambaran Kondisi lingkungan kerja non-fisik pada pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kontinum yang berada pada kategori kontinum tinggi. Indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah lingkungan kerja temporal Artinya tingkat instansi fokus untuk mengatur jumlah jam kerja, waktu istirahat dan perubahan pergantian (shift) kerja sudah terlaksana dengan baik. Sedangkan indikator yang memperoleh skor terendah adalah lingkungan psikologis pada beban kerja. Maka dari itu, tingkat instansi dalam memberikan beban pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan pegawai dan harus lebih memperhatikan tingkat kenyamanan dan waktu istirahat untuk pegawai.
3. Gambaran kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kontinum yang berada pada kategori kontinum tinggi. Dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah *Quality of work* (Kualitas pekerjaan). Artinya kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang didalamnya terdiri dari ketepatan kerja sesuai SOP dan ketelitian hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang sudah baik. Sedangkan dimensi yang memperoleh skor terendah adalah *Dependability* (keteguhan). Artinya tingkat kesadaran diri akan tanggung jawab dalam bekerja dan kepercayaan pada rekan satu tim dalam melakukan tugas pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang harus lebih diperhatikan dan diperbaiki namun tetap pada kategori tinggi/ baik.
4. Variabel *hubungan antar manusias* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh *hubungan antar manusias*. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang sedang antara hubungan antar manusia terhadap

kinerja pegawai. Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel persepsi *hubungan antar manusias* maka akan terjadi pula kenaikan kinerja Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang.

5. Variabel kondisi lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja non-fisik. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang tinggi antara kondisi lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai .Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel persepsi kondisi lingk Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang. Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja non-fisik berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa *hubungan antar manusias* dan kondisi lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh *hubungan antar manusias* dan kondisi lingkungan kerja non-fisik. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang sedang antara hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai. Walaupun hubungan tergolong dalam kategori sedang namun tingkat kinerja pegawai dapat meningkat dengan meningkatnya hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan kerja non-fisik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan

Andrian Firdaus, 2017

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bagi instansi khususnya Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang dalam mengambil kebijakan manajemen yang diambil.

1. Hubungan antar manusia perlu ditingkatkan kembali dari dimensi komunikasi persuasif yaitu pada indikator membujuk dan mempengaruhi dengan ukuran tingkat kritik dan saran yang berhubungan dengan pekerjaan. Kritik dan saran yang menjurus kepada hasil akhir kerja pegawai sangat penting untuk kinerja pegawai kedepannya. Maka dari itu, kritik dan saran terhadap setiap pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang perlu diperhatikan kembali agar pegawai dapat meminimalisir kekurangan atas tanggung jawab saat melaksanakan tugas. Untuk menampung kritik, saran dan mempertimbangkannya sebagai bahan evaluasi disarankan kepada instansi agar menjadwalkan rapat atau forum terbuka untuk membahas kritik dan saran yang masuk kepada instansi dengan waktu seminggu sekali atau sebulan dua kali, dengan tujuan memperbaiki kinerja pegawai.
2. Dalam kondisi lingkungan kerja non-fisik perlu meningkatkan dimensi lingkungan psikologis yaitu pada indikator kelelahan dengan ukuran tingkat beban kerja pegawai. Alangkah lebih baiknya pimpinan mengevaluasi setiap porsi program kerja yang diberikan kepada pegawai dan mengimbangi dengan jumlah jam kerja maupun waktu istirahat. Dikarenakan kesehatan setiap pegawai sangat penting untuk melaksanakan setiap tugas yang diberikan. disamping itu untuk mengatasi tingkat beban kerja yang berat, pimpinan dapat juga memberikan reward (penghargaan) kepada setiap pegawai yang bisa menyelesaikan tugas dengan baik, hal itu dapat mengantisipasi kebosanan dan rasa mengeluh pegawai saat mendapatkan kembali tugas dengan tingkat beban yang berat. Dan pimpinan juga dapat memberikan tugas dengan intensitas yang berat dengan cara membagi rata kepada pegawai yang memiliki pengetahuan di bidang tersebut agar terasa ringan saat melaksanakan tugas yang cukup berat dan dapat lebih cepat juga untuk penyelesaiannya.

3. Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumedang dapat meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam dimensi *dependability* (keteguhan) yaitu pada indikator kesadaran dan kepercayaan, dimana kesadaran setiap pegawai akan tanggung jawab dalam bekerja harus lebih diperhatikan. Maka dari itu, setiap pegawai harus menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab dalam pekerjaan disarankan pimpinan selalu memberikan evaluasi kepada setiap pegawai atas hasil pekerjaannya, agar dapat meningkatkan kembali kinerjanya. Selain itu juga dapat di agendakan seminar motivasi dan juga training motivasi pada setiap periode yang ditentukan agar kesadaran setiap pegawai dapat lebih meningkat. Dan terkait kepercayaan pada rekan satu tim dalam bertanggung jawab saat melaksanakan tugas, disarankan lebih diperhatikan kembali. Pimpinan, sebaiknya selalu memonitor aktivitas yang dilakukan oleh setiap tim yang telah dibentuk hingga tingkat individu. Pimpinan juga dapat memfasilitasi komunikasi diantara anggota tim untuk menciptakan keterbukaan dan saling menghormati hingga mampu meningkatkan kepercayaan antar pegawai. Program seperti games team building juga bisa diterapkan agar meningkatkan kepercayaan, kerjasama dan kekompakan dalam tim, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat terealisasi dengan baik.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti mengenai kinerja pegawai dapat menambahkan variable-variabel yang mempengaruhi selain *hubungan antar manusias* dan kondisi lingkungan kerja non fisik. Serta dapat menambahkan periode dan objek penelitian.

**Andrian Firdaus, 2017**

*PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)