

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bab V ini akan menguraikan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Human Relations Pimpinan terhadap Iklim Kerja Pegawai Pada Pusdiklat Geologi Bandung”. Bab V ini penulis mengemukakan kesimpulan dan memberikan beberapa masukan atau saran pada Pusdiklat Geologi Bandung.

#### A. Kesimpulan

1. Secara umum peneliti berkesimpulan bahwa pelaksanaan human relations pimpinan di Pusdiklat Geologi Bandung berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan total skor rata-rata human relations pimpinan pada perhitungan WMS yaitu sebesar 3,74 yang berkategori BAIK. Selain itu dilihat dari beberapa sub-indikator yang diungkap, tercermin adanya hubungan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.
2. Iklim kerja pegawai sudah tergolong sangat baik, hal ini terlihat dari perhitungan dengan menggunakan teknik WMS variabel Y (iklim kerja pegawai) yang menunjukkan bahwa iklim kerja pegawai di Pusdiklat Geologi Bandung termasuk dalam kategori BAIK dengan skor sebesar 3,77. Kondisi ini terlihat dari indikator iklim kerja pegawai itu sendiri yang ditandai oleh adanya : (1) tujuan organisasi dapat tercapai secara

optimal, (2) pimpinan dan pegawai melakukan interaksi secara kondusif, (3) situasi kerja secara keseluruhan sangat menyenangkan, (4) pimpinan dan pegawai tidak mengalami tekanan psikologis selama melaksanakan tugas, (5) sikap profesionalisme pegawai dapat diandalkan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara human relations pimpinan terhadap iklim kerja pegawai pada Pusdiklat Geologi Bandung. Pengaruh tersebut dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,502 dengan kata lain human relations pimpinan memberikan pengaruh cukup kuat. Hal ini ditunjukkan pula oleh hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 25,25% dalam iklim kerja pegawai dan 74,75% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pembinaan disiplin kerja, tata ruang kantor, dan lain-lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perlu penelitian lebih lanjut dengan variabel lain.

## B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian “pengaruh human relations pimpinan terhadap iklim kerja pegawai pada Pusdiklat Geologi Bandung”, penulis kemukakan beberapa saran antara lain:

### 1. Bagi Pimpinan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti melihat ada beberapa indikator human relations yang harus dipertahankan bahkan harus diperbaiki. Pelaksanaan human relations secara keseluruhan

menunjukkan hasil yang baik, sehingga pimpinan hanya perlu mempertahankan hubungan tersebut, seperti (1) dapat menerima dan menghargai perbedaan sifat, watak, dan kepribadian para pegawainya, (2) bertegur sapa saat bertemu para pegawai, (3) bersikap ramah kepada para pegawai, (4) menjaga tutur bahasa ketika berbicara, (5) menyelenggarakan musyawarah sebagai sarana evaluasi dan intropesi diri. Akan tetapi, pimpinan juga harus memperbaiki hubungan dengan para pegawainya. Hal tersebut dilihat dari hasil WMS pada angket penelitian variabel X yang nilai skor tersebut lebih kecil dari item pertanyaan lainnya. Untuk itu, pimpinan seharusnya memberikan tugas dengan adil kepada para pegawainya dengan melihat kapasitas kemampuan para pegawai sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, kemudian seyogyanya pimpinan dapat berbesar hati mempertimbangkan dan menerima saran dan kritikan dari para pegawainya karena sebagaimana diketahui bahwa saran atau kritikan tersebut semata-mata demi kemajuan lembaga.

## 2. Bagi Pegawai

Dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan, pegawai merupakan faktor penentu. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar iklim kerja pegawai tergolong baik, namun jika dilihat dari hasil perhitungan WMS pada angket variabel Y, ada beberapa sikap dan perilaku pegawai yang harus ditingkatkan yaitu pegawai harus lebih memahami tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh

pimpinan, jika kurang paham sebaiknya tanyakan lebih lanjut dan jangan takut untuk bertanya, kemudian pegawai seyogyanya terus memupuk hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan karena dengan hal tersebut iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan akan tercipta.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya melihat secara umum bagaimana iklim kerja pegawai dipengaruhi oleh human relations pimpinan, tetapi pada kenyataanya iklim kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh faktor lain. dengan demikian, untuk peneliti selanjutnya dapat membahas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi iklim kerja pegawai seperti: pembinaan disiplin kerja, tata ruang kantor,dan lain-lain

