

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku hubungan antar manusia pada pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung berdasarkan indikator komunikasi, pengarahan, keterbukaan, sikap saling menghargai dan loyalitas secara keseluruhan tergolong **cukup baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni sikap saling menghargai, yang artinya banyak pegawai yang menjunjung tinggi rasa akan saling menghargai sesama pegawai lainnya, hal ini berkaitan dengan rasa apresiasi tinggi pegawai kepada pegawai lain dalam pekerjaan dan saling memahami diantara pegawai karna tingkat kesulitan pekerjaan dan mayoritas usia pegawai yang lebih dari 46 tahun. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu berkaitan dengan pengarahan yang artinya sebagian besar pegawai kurang mendapatkan pemahaman setelah diberi arahan oleh pimpinan dan organisasi, serta sebagian pegawai tetap merasa kesulitan dalam pekerjaan.
2. Kepuasan kerja pada pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung dengan indikator pekerjaan secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian

dengan pekerjaan dan rekan kerja yang mendukung secara keseluruhan **cukup puas**. Indikator dengan total skor tertinggi yakni gaji atau upah yang pantas, yang artinya banyak pegawai yang merasa gaji, upah dan bonus yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan mereka, dan pegawai merasa puas dari hal tersebut sehingga timbulnya rasa senang dalam diri pegawai, hal ini berkaitan dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan beban pekerjaan yang ditanggung cukup besar. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu berkaitan dengan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, yang artinya sebagian pegawai yang merasa dirinya tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka dapatkan dalam organisasi, serta ilmu dan kemampuan yang dimiliki tidak tepat dengan pekerjaan yang ada dalam organisasi saat ini, sehingga munculnya rasa kurang puasnya bekerja dalam diri pegawai.

3. Deskripsi pekerjaan pada pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung dengan indikator informasi jabatan, rincian tugas dan tanggung jawab, prestasi jabatan, perlengkapan kerja, bentuk umum pekerjaan dan promosi jabatan. secara keseluruhan tergolong **baik**. Indikator dengan total skor tertinggi yakni mengenai perlengkapan kerja yang artinya perlengkapan kerja yang didapatkan sebagian pegawai dalam kualitas baik, syarat kerja yang baik serta perlengkapan kerja mudah dipahami juga sebagian besar pegawai merasa aman dan nyaman saat menggunakan perlengkapan kerja, terlebih bagi pegawai yang memiliki ditugaskan di daerah yang jauh. Serta masih ada indikator dengan total skor

terendah yaitu berkaitan dengan promosi jabatan yang artinya sebagian pegawai masih belum paham secara penuh atas darimana pegawai tersebut di promosikan dan ke jabatan apa pegawai bisa dan akan dipromosikan, yaitu jabatan di bawah dan di atasnya.

4. Kinerja pegawai pada Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja secara keseluruhan tergolong **cukup baik**. Indikator dengan total skor tertinggi yakni ketepatan waktu yang artinya sebagian pegawai berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi, dan pegawai memanfaatkan waktu bekerja dengan sebaik mungkin, kesadaran tinggi akan pekerjaan yang cukup berat serta ditugaskan oleh negara yang membuat pegawai tepat waktu dalam bekerja. Masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang artinya sebagian pegawai masih memiliki kualitas pekerjaan yang rendah, mengingat jenis pekerjaan yang tergolong berat yaitu dibidang geologi serta mayoritas usia pegawai pegawai berusia lebih dari 46 tahun menyebabkan turunnya stamina pegawai dan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan.
5. Peningkatan perilaku kinerja pegawai dipengaruhi oleh hubungan antar manusa yang ada pada pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh jelas bahwa pegawai membutuhkan hubungan antar manusia yang baik dalam organisasi guna meningkatkan perilaku kinerja pegawai itu sendiri, karena baiknya

hubungan antar manusia itu penting dan memberikan dampak bagi peningkatan perilaku kinerja pada pegawai, yaitu pegawai memiliki hubungan yang baik, lancar dan harmonis dalam organisasi, dengan organisasi atau pegawai lainya dalam hal pekerjaan.

6. Peningkatan perilaku kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh jelas bahwa pegawai perlu memperbaiki kepuasan kerja pegawainya guna meingkatkan perilaku kinerja pegawai itu sendiri, karena tingginya tingkat kepuasan kerja pada pegawai itu penting dan memberikan dampak bagi peningkatan perilaku kinerja pada pegawai, yaitu pegawai dengan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi karna terpenuhinya tuntutan yang sesuai atas semua yang berhubungan dalam pekerjaan, sehingga pegawai akan merasa puas dan gembira serta memberikan timbal balik kepada organisasi untuk memenuhi tuntutan organisasi dengan yaitu kinerja yang baik.
7. Peningkatan perilaku kinerja pegawai dipengaruhi oleh deskripsi pekerjaan yang diterima pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh jelas bahwa pegawai perlu memperbaiki deskripsi pekerjaan yang ia terima dari organisasi, guna meningkatkan perilaku kinerja mereka, karena meningkatnya kualitas deskripsi pekerjaan itu penting dan memberikan dampak bagi peningkatan perilaku kinerja pada pegawai, yaitu yaitu pegawai mengetahui dan paham

secara jelas mengenai deskripsi pekerjaan, melalui deskripsi pekerjaan tersebut pegawai tau apa yang harus dilakukannya saat bekerja.

8. Peningkatan perilaku kinerja pegawai dipengaruhi oleh hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan yang ada pada pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung secara simultan. Berdasarkan hasil yang diperoleh jelas bahwa baiknya hubungan antar manusia, tingginya kepuasan kerja pegawai dan baiknya kualitas deskripsi pekerjaan itu penting, serta memberikan dampak bagi peningkatan perilaku kinerja pegawai yaitu pegawai yang memiliki hubungan antar manusia yang baik dalam organisasi melalui komunikasinya dalam organisasi serta dari pengarahannya yang jelas, dan tingkat kepuasannya yang tinggi dalam ukuran pekerjaan yang secara mental menantang serta kesesuaian pekerjaan yang didapat pegawai sudah sesuai untuk dirinya, juga dalam deskripsi pekerjaan yang baik mengenai rincian tugas dan tanggung jawab secara jelas dan meningkatnya kualitas informasi serta pemahaman promosi jabatan untuk setiap pegawai akan lebih meningkatkan perilaku kinerja yang baik dalam organisasi dari sisi kualitas pekerjaan dan komitmen kerja yang tinggi dalam diri setiap pegawai.

Berdasarkan kesimpulan diatas, bahwa apabila Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung memperbaiki permasalahan yang terjadi pada hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan, maka pegawai akan meningkatkan perilaku kinerjanya. Melihat bahwa hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap perilaku

kinerja pegawai , serta hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan bersama – sama memiliki pengaruh terhadap perilaku kinerja pegawai, sehingga semakin baik hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan yang pegawai dapatkan maka semakin baik pula perilaku kinerja yang akan dilaksanakan oleh pegawai.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. Perilaku hubungan antar manusia pada pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan geologi Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup baik, dengan total skor tertinggi yakni sikap saling menghargai. Yang mana hal ini disarankan bagi Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung untuk mempertahankannya. Dengan cara memperlakukan pegawai lainya dengan kesopanan, memberi dorongan untuk bekerja, berusaha tidak menghakimi pegawai lain memperlakukan pegawai sesuai hak dan kewajiban yang harus didapatkannya, sehingga hubungan antar manusia dalam organisasi dapat lebih baik lagi. Serta total skor terendah berada pada indikator pengarahan yang hendaknya disarankan oleh penulis yaitu memberi komunikasi dalam arahan yang jelas, media yang digunakan diperbaiki serta penyampaian materi yang lebih baik lagi, agar terciptanya hubungan antar manusia yang ada dalam diri pegawai menjadi lebih baik.
2. Tingkat kepuasan kerja pada pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup puas, dengan total skor

tertinggi yakni gaji atau upah yang pantas. Yang mana hal ini disarankan bagi Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung untuk mempertahankan kepuasan kerja atas gaji atau upah yang ada pada pegawainya, dengan cara lebih memperhitungkan dan mempertimbangkan dalam pemberian gaji dengan skala organisasi dan beban pekerjaan yang diberikan organisasi kepada pegawai, sehingga kepuasan kerja yang didapat pegawai dapat meningkat. Sementara untuk skor terendah mengenai kesesuaian pekerjaan, baiknya pegawai yang dirinya merasa sesuai dengan pekerjaan dan jabatan tersebut bisa dirubah kembali dengan *replacement* (penempatan ulang) pegawai, sehingga terciptanya kepuasan kerja yang ditimbulkan pegawai akan meningkat.

3. Deskripsi pekerjaan yang didapat pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup baik dengan total skor tertinggi yakni pada perlengkapan kerja. Yang mana hal ini disarankan bagi Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung untuk mempertahankan dan meningkatkan hal tersebut, dengan cara memperbaharui, mengganti dan memperbaiki perlengkapan kerja yang menunjang pegawai dalam bekerja, sehingga dapat lebih baik lagi untuk pegawai memenuhi deskripsi pekerjaan tersebut. Sementara untuk skor terendah yaitu pada promosi jabatan, yang baiknya pegawai bisa memahami promosi jabatan atas pekerjaan dan jabatan yang dijalannya saat ini dengan cara memberi gambaran alur promosi yang jelas disertai dengan arahan yang baik oleh organisasi atau pimpinan, sehingga pegawai paham

mengenai promosi jabatan atas pekerjaan dan jabatan dirinya yang akan meningkatkan kualitas deskripsi pekerjaan dan pelaksanaannya yang pegawai terima juga lakukan.

4. Perilaku kinerja pada pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup baik dengan total skor tertinggi yakni pada ketepatan waktu. Yang mana hal ini disarankan bagi Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung untuk mempertahankannya, dengan cara manajemen waktu yaitu menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta menempatkan pekerjaan dan agenda mana yang lebih utama. Sedangkan skor terendah berada pada kualitas kerja, yang baiknya organisasi dan pegawai bisa memperbaiki kualitas kerjanya dengan cara bekerja sama dengan lembaga pelatihan dan pendidikan, menerapkan bonus dan *punishment*, juga membekali kembali setiap pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah dengan materi serta arahan.
5. Peningkatan perilaku kinerja pegawai dipengaruhi oleh hubungan antar manusia, kepuasan kerja dan deskripsi pekerjaan yang ada pada pegawai Unit Pusat Survei Geologi, Badan Geologi Bandung masih tergolong cukup baik, dengan perolehan pengaruh serta kontribusi yang paling besar yaitu pada variabel kepuasan kerja dibanding variabel lainya yaitu hubungan antar manusia dan deskripsi pekerjaan, maka alangkah baiknya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai, dengan cara memberikan kondisi lingkungan kerja yang berkualitas baik untuk pegawai, memberikan semangat kerja kepada pegawai, memprioritaskan



pegawai dari sisi kesehatan dan keselamatan, serta memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang memiliki prestasi, serta melalui hal tersebut bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa agar menambahkan variabel lainya dan menambahkan jumlah sample pada metode penelitiannya, serta mencari indikator dan faktor lainya yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai.