

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Merujuk kepada uraian yang telah penulis bicarakan pada pembahasan sebelumnya dan berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian telah diadakan analisis tentang “Penerapan *Human Relations* dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Museum Sang Nila Utama” maka penulis mengambil kesimpulan yaitu penerapan *human relations* sudah dilakukan dengan cara:

1. Menjalin komunikasi dan hubungan baik kepada pegawai dengan memberikan senyum ramah kepada pegawai.
2. Pimpinan juga memperhatikan masalah apa saja yang dihadapi pegawainya dalam melakukan perkerjaan baik seperti melihat langsung keruangan pegawai bagian bimbingan.
3. Pimpinan juga melakukan pendekatan seperti bercerita kepada pegawai yang berada diruangannya .

Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan *human relations* dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai museum sang nila utama.

1. Kurang beraninya pegawai untuk menyampaikan keluhan kepada pimpinan.
2. Pegawai kurang disiplin
3. Pegawai kurang terbuka

4. kurangnya sanksi yang diberikan
5. Tandatangan absen yang bisa diwakilkan
6. Tidak adanya kantin

Kurang beraninya pegawai untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan selalu berkomunikasi kepada pegawai yang selalu menyampaikan kesulitan atau permasalahan yang sedang dihadapi, jadi tidak semua pegawai bersikap akrab dengan pimpinan. Kurang beraninya pegawai untuk menyampaikan keluhan kepada pimpinan, pegawai kurang disiplin, pegawai kurang terbuka, kurangnya sanksi yang diberikan, tandatangan absen yang bisa diwakilkan dan tidak adanya kantin. Kurangnya disiplin pegawai merupakan salah satu permasalahan yang berada di instansi ini, hal ini terjadi karena tidak adanya tindakan tegas terhadap pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan instansi tersebut.

Upaya pimpinan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya bisa dilihat dari pimpinan memberikan penghargaan berupa perjalanan dinas bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik di instansi, hal ini bertujuan membangkitkan semangat pegawai yang kurang berprestasi untuk lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga pegawai tersebut juga bisa dipertimbangkan untuk diberikan penghargaan yang sama seperti pegawai lainnya.

## **B. Saran**

Sebagai langkah terakhir dari proses penulisan ini, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran ataupun masukan berkaitan dengan masalah yang penulis angkat, hal ini tentunya sesuai dengan kemampuan penulis saat ini, maka menurut hemat penulis ada yang ingin penulis sarankan, diantaranya:

1. Pemimpin hendaknya memberikan sanksi tegas bagi pegawai yang tidak disiplin.
2. Pemimpin mengawasi absen yang dilakukan setiap apel pagi yang dilaksanakan rutin serta jam pulang kerja pegawai.
3. Pegawai hendaknya berani menyampaikan permasalahan yang sedang dihadapi tanpa diwakilkan kepada pegawai lainnya.