

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data penelitian, hasil perhitungan dan analisis yang telah dipaparkan di atas, ditarik simpulan sebagai berikut .

- (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *Human Relations* dengan Semangat Kerja Karyawan sebesar 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini telah teruji secara empiris.
- (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 40,2%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini telah teruji secara empiris.
- (3) Secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *Human Relations* (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 50,7% dan sisanya sebesar 49,3% diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model kajian dalam penelitian ini

B. Implikasi

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang dikaji yakni *Human Relations* dan Iklim Organisasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan hubungan dan kontribusi yang berarti terhadap Semangat Kerja Pegawai. Oleh karena itu perlu diperhatikan variabel prediktor ini, agar terus

ditingkatkan dalam rangka memaksimalkan Semangat Kerja Pegawai oleh Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dimasa yang akan datang.

Dalam hal ini perlu dilakukan upaya upaya meningkatkan semanagat kerja melalui *human relations* . Hendaknya pimpinan UMSU dapat menciptakan komunikasi baik komunikasi antara pimpinan dengan pegawai maupun antar pegawai secara terbuka. Peran dan partisipasi pegawai dalam mengambil keputusan dan memmberikan kesempatan yang luas untuk berkreatifitas dapat diberikan seluas luasnya dengan prinsip manajemen yang professional. Selanjutnya pimpinan juga secara terbuka dan senang hati mau menerima masukan serta keluhan para pegawai dan dapat menjadi konselor untuk menemukan solusi bagi permasalahan pegawai baik masalah pekerjaan maupun masalah pribadi yang dihadapi.

Meningkatkan semangat kerja melalui iklim organisasi dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dan kondusif diupayakan melalui membenahan struktur organisasi serta menetapkan standar kerja yang lebih dinamis. Selanjutnya manajemen harus membuat kebijakan kebijakan yang memihak kepada kepentingan bersama agar pegawai lebih bertanggung jawab dalam mencapai sasaran organisasi. Mendahulukan kepentingan bersama perlu dilakukan agar hasil pekerjaan merupakan keberhasilan bersama bukan hanya oleh orang tertentu Kedua variabel yakni *Human relations* dan Iklim Organisasi telah memberikan kontribusi yang cukup besar dalam temuan penelitian ini, oleh karena itu baik pihak manajemen UMSU maupun pegawai UMSU terus dapat mengembangkan *human relations* dan menciptakan iklim organisasi yang sehat agar pencapaian tujuan lembaga dapat tercapai secara maksimal.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan dan implikasi yang telah diuraikan diatas,, peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan UMSU untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara hendaknya dilakukan melalui pendekatan *human relations* dan memperhatikan iklim organisasi sebagai aspek aspek yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai karena semangat kerja yang tinggi dipengaruhi oleh *human relations* dan iklim organisasi yang baik.
2. Disarankan kepada Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara agar dapat meningkatkan *human relations* antara sesama pegawai maupun terhadap pimpinan begitu pula berupaya menciptakan iklim yang baik karena para pegawai berperan penting dalam menciptakan iklim dan suasana yang harmonis agar semangat kerja semakin meningkat
3. Disarankan kepada peneliti lain untuk dapat melakukan penelian dengan menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dan mengembangkan variable variable lain yang dapat meningkatkan tumbuh dan berkembangnya semangat kerja selain variable *human relations* dan iklim organisasi.