

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian data penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan bahwa Model Komunikasi *HR Expat & Formalities Services* PT Chevron Pacific Indonesia Rumbai Camp dalam Mewujudkan *Corporate Culture* bagi Pegawai *Non-expatriate* dilakukan dengan tiga cara. Pertama, *Downward Communication* yaitu komunikasi ke bawah yang dilakukan dari *leader* perusahaan ke pegawai *non-expatriate*. Kedua, *Upward Communication* yaitu komunikasi ke atas yang dilakukan pegawai *non-expatriate* ke *leader* perusahaan. Ketiga, *Horizontal Communication* yaitu komunikasi sederajat yang dilakukan kepada pegawai *non-expatriate* di dalam satu divisi. Hal ini dilakukan agar budaya organisasi yang berada di perusahaan akan selalu diimbangi dengan kinerja yang baik. Model komunikasi yang efektif dengan keterbukaan dan kenyamanan akan menciptakan rasa saling memiliki diantara anggotanya, perasaan diterima oleh rekan kerja, serta perasaan saling dihormati. Kenyamanan dan pengetahuan yang didapatkan akan berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan. Budaya perusahaan juga dibentuk dan dipertahankan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, seperti inovasi terus menerus dengan keberanian mengambil resiko yang didukung oleh orientasi dari manusia, tim, hasil, serta ketelitian untuk mendapat kinerja yang maksimal, hal ini terlihat dari budaya Chevron yang selalu stabil.

Maka penulis menyimpulkan, bahwa pegawai memahami model komunikasi yang disampaikan pihak Chevron tentang *The Chevron Way* sebagai *Corporate Culture* yang menjadi sebuah cerminan bagaimana para pegawai di sini mendukung timnya dan mengedepankan keamanan lingkungan kerja serta menjadi landasan perusahaan yang dibangun atas nilai-nilai yang dianut, membedakan perusahaan dari yang lain dan menjadi pedoman kegiatan pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sehingga *corporate culture* yang diterapkan kepada pegawai *non-expatriate* dapat terlaksanakan dengan baik dan berjalan dengan semestinya.

## B. Saran

Sebagai langkah terakhir dalam penyelesaian penelitian ini maka penulis mencoba memberikan beberapa masukan yang berkaitan dengan masalah yang penulis jabarkan, sesuai dengan kemampuan dan pemahaman penulis mengenai model komunikasi *HR Expat* dan *Formalities Services* secara *vertical* dan *horizontal* yaitu:

1. Intensitas komunikasi interpersonal bagi suatu perusahaan antara pimpinan dan pegawai memiliki manfaat yang besar. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik diantara kedua belah pihak, maka keinginan dan maksud dari keduanya dapat ditumbuh kembangkan sehingga dapat terpenuhi. Oleh sebab itu, pembentukan dan pengembangan intensitas komunikasi interpersonal secara positif perlu diberlakukan dalam suatu perusahaan agar kepentingan dan keinginan antara pimpinan dan bawahannya dapat saling terpenuhi.
2. Motivasi kerja bagi pegawai sangat penting untuk dapat terpenuhi di dalam suatu perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kinerja pegawai untuk perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu penting bagi suatu perusahaan untuk benar-benar mempertimbangkan secara matang keinginan dan harapan pekerjanya untuk dapat diwujudkan agar motivasi kerja mereka kuat. Dengan demikian perusahaan dan pegawai sama-sama saling memenuhi kebutuhan dan keinginannya dalam bekerja.