

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari 14 instrumen indikator *human relations* (variabel X), dan 15 instrumen indikator Produktivitas Kerja Karyawan (variabel Y), didapatkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 (91,6%). Ini menunjukkan ke dua indikator variabel sudah teruji secara ilmiah kevaliditasannya. Sehingga data yang didapatkan dalam skripsi ini tidak perlu diragukan.

Adapun tingkat korelasi antar variabel didapatkan sebesar 0,352 (35,2%), maka kesimpulan yang dapat ditarik dari skripsi ini ialah bahwa hubungan *human relations* dengan produktivitas kerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru berada pada angka yang lemah tetapi signifikan dan pasti. Ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak terlampau tergantung dengan *human relations* dalam ruang lingkup komunikasi atasan-bawahan.

Dari hasil korelasi antara variabel (X) *human relations* dan variabel (Y) produktivitas kerja karyawan dengan r senilai 0,352 yang berada pada interval 0,20 – 0,40 dengan tingkat hubungan rendah, namun pasti. Jadi ada variabel lain di luar penelitian ini yang bisa melihat produktivitas kerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Dengan didapatkan T_{hitung} sebesar 3,323, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000. Maka timbul kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, karena $3,323 > 2,000$. maka

Ho ditolak, dan *Ha diterima*. Artinya, telah terjadi hubungan signifikan antara *human relations* dan produktivitas kerja karyawan dengan kategori lemah, namun memiliki angka yang signifikan.

Timbul dugaan baru, yaitu adanya unsur *human relations* selain ruang lingkup yang penulis batasi (penulis membatasi unsur *human relations* ruang lingkup komunikasi internal vertikal), yang memiliki hubungan yang lebih kuat dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, khususnya di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Berdasarkan beberapa rujukan, seperti kutipan berikut ini "...*Interaksi normal dari para pekerja yang sedang melakukan tugasnya selama menciptakan suatu jaringan sosial yang dinamakan organisasi informal yang amat besar pengaruhnya terhadap pola tingkah laku para pekerja*" (Effendy, 1993: 46). Menurut kutipan tersebut ada dugaan komunikasi antar sesama karyawan (komunikasi internal horizontal) dalam situasi bekerja berpengaruh lebih besar daripada komunikasi antara atasan dengan bawahan (komunikasi internal vertikal), sebab *human relations* (hubungan manusiawi) tidak hanya antara atasan dengan bawahan, melainkan juga antar sesama karyawan.

Asumsi penulis ini didukung oleh banyak referensi, secara logika pun, karyawan akan lebih banyak menghabiskan waktu untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya daripada komunikasi dengan para atasan, sehingga produktivitas kerja para karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru lebih tergantung kepada interaksi mereka dengan sesama karyawan. Hal itu lah yang menjadi salah satu penyebab rendahnya tingkat

hubungan antara *human relations* dalam ruang lingkup komunikasi dengan atasan dengan produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Setelah menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian ini, penulis perlu memberikan beberapa saran yang berhubungan dengan *human relations* dengan produktivitas kerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak perusahaan, khususnya yang bergerak di bidang Humas hendaknya lebih meningkatkan perhatiannya pada hubungan dengan karyawan, khususnya *human relations* baik formal maupun nonformal, berdasarkan referensi, *human relations* dalam bentuk nonformal sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. “*Hubungan manusiawi merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (action oriented), hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.*” (Effendy, 2001: 46), berdasarkan kutipan tersebut, perhatian berupa *human relations* dalam ruang lingkup komunikasi cukup berpengaruh dalam mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang. *Human relations* yang mengandung tindakan-tindakan yang menunjukkan komunikasi yang menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan nilai-moral. Dengan demikian, sebaiknya perusahaan, khususnya para atasan lebih menunjukkan simpatinya kepada para karyawan, dengan begitu, akan

muncul kesan bahwa pihak perusahaan dan karyawan terjalin kerja sama yang baik dan saling menguntungkan, saling menghargai.

3. Pihak perusahaan hendaknya lebih membangun loyalitas yang ada pada diri karyawan, sebab karyawan merupakan pihak dengan kategori *massa* yang disebut dengan ujung tombak perusahaan karena mereka lah yang paling dekat dengan proses produksi. Di samping itu, para karyawan juga berstatus sebagai masyarakat, mereka juga berfungsi sebagai penjaga citra positif perusahaan di mata masyarakat.
4. Hendaknya kalangan intelektual islam yang membaca skripsi ini dapat menanamkan pentingnya sikap saling menghargai dan toleransi sesama manusia sebagaimana yang kita teladani dari sikap Rasulullah dan para *Khulafur-Rasyidin*.
5. Peneliti berharap ada yang meneruskan jenis penelitian ini ke depannya, sebab sisi *human relations* di perusahaan merupakan hal yang harus benar-benar dipertahankan di negeri kita ini.