

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, setelah mendeskripsikan, menganalisa, serta memahami dari data penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini akan ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah narasumber yang memang berkaitan langsung pada pelaksanaan objek penelitian.

1. Implementasi *Human Relations* pada PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) dengan menggunakan indikator *human relations* menurut (Davis, 2015) melalui 5 dimensi yang dapat disimpulkan bahwa Implementasi *Human Relations* yang dilakukan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) adalah sebagai berikut:
 - a. Komunikasi, kegiatan komunikasi yang dilakukan pimpinan untuk membangun kerjasama kepada karyawan adalah dengan cara menyiapkan secara jelas dan rinci poin apa yang ingin disampaikan kepada karyawan, supaya karyawan dengan mudah dapat menyerap pesan yang disampaikan oleh pimpinan. Terdapat dua cara berkomunikasi kepada karyawan, yaitu formal dan non-formal. Dimana ketika formal pembahasan dikemas dengan cara *meeting*. Jika non formal, pembahasan dilakukan di *coffee shop*. Terdapat pula komunikasi secara langsung dengan tatap muka bertemu di kantor. Terdapat pula komunikasi melalui media whatsapp grup dan juga MS Team.
 - b. Pengarahan, pada dimensi ini upaya yang dilakukan pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) dalam memberikan pengarahan yaitu dengan cara memberi tau KPI karyawan lalu menjelaskan secara detail terkait *jobdesk* yang harus dilakukan karyawan. Komunikasi yang digunakan pimpinan dalam memberikan pengarahan adalah komunikasi secara langsung dengan

to the point menyampaikan apa tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan. Demi membangun hubungan baik dengan karyawan, pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) dalam memberikan pengarahan, berusaha untuk mencontohkan arahan yang diberikan, tidak hanya memberi arahan dan memberikan teori.

- c. Keterbukaan, dimensi ini bertujuan untuk menciptakan harmonisasi kepada karyawan. Pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) berupaya untuk membangun kedekatan emosional kepada karyawan. selain itu, dalam mempertahankan harmonisasi lingkungan kerja, pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) menghindari gosip dan juga menghindari politik kotor dalam perusahaan. Karena hal tersebut dapat membuat perpecahan dan merusak harmonisasi dalam lingkungan kerja. Terdapat keterbukaan lainnya seperti gaji, *reward*, dan juga regulasi. Pada hal gaji dan *reward* pimpinan sangat terbuka dan transparan. Namun dalam hal regulasi, pimpinan tidak sepenuhnya terbuka oleh karyawan, regulasi yang diberikan adalah regulasi yang menyangkut dengan aspek karyawan saja.
- d. Sikap saling menghargai, pada dimensi ini cara nonformal pimpinan menghargai karyawan adalah memberikan *self reward* berupa traktir makanan ketika *closing* akhir bulan. Untuk cara non-formal pimpinan menghargai karyawan adalah dengan cara memberikan program *reward* dan insentif, serta program promosi jabatan (jenjang karir) untuk karyawan terbaik yang memenuhi *mandatory*.
- e. Loyalitas, pada dimensi ini cara mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi adalah dengan cara mengadakan program *reward* bulanan dan juga pemberian insentif bagi karyawan yang mencapai target 100%. Selain itu, dalam membangun loyalitas karyawan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang)

- pimpinan berupaya memberikan penanaman *sense of belonging* kepada karyawan dengan cara memberikan *knowledge sharing*.
2. Etos kerja, dalam aspek ini upaya yang dilakukan pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) dalam mempertahankan loyalitas atau semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Dengan cara mengatur pola kerja karyawan agar tidak terjadinya penumpukan pekerjaan. Pimpinan melakukan *training* sekaligus *brain storming* guna terciptanya kreativitas metode kerja karyawan.
 - b. Produktifitas karyawan dibangun dengan cara memberikan motivasi dan juga perhatian kepada karyawan. Jika produktifitas karyawan sudah terbangun, maka integritas karyawan sudah tidak diragukan lagi, karyawan akan bekerja jujur, tepat waktu, dan juga sesuai dengan SOP yang berlaku.
 3. Dalam proses pelaksanaan implementasi *human relations* ditemui hambatan-hambatan sebagai berikut: terdapat faktor penghambat dari segi komunikasi yang kurang tepat sehingga pesan dari pimpinan kepada karyawan kurang maksimal. Dan hambatan pengarahan pengerjaan tugas sehingga karyawan terkadang bekerja sampai lembur. Terdapat hambatan kurang mampunya pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) mengetahui permasalahan kerja yang dihadapi oleh karyawan. Dan adapula hambatan sikap saling menghargai yang dapat menimbulkan rasa iri kepada karyawan lain. terakhir, terdapat pula hambatan dalam mempertahankan loyalitas karyawan dikarenakan karyawan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) kurang mampu memahami *sense of belongin* sehingga berdampak pada kurangnya kesadaran akan rasa memiliki yang berdampak pada loyalitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat saran agar sekiranya dapat menjadi sebuah referensi atau masukan yang dapat diterima oleh perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) agar terus berupaya mengimplementasikan *human relations* kepada karyawan, agar karyawan dapat terus termotivasi dan mempertahankan etos kerja-nya.
2. Kepada karyawan PT Federal International Finance (Cabang Pamulang) agar terus kooperatif dan suportif dalam menjalin kerja sama dengan pimpinan. Dan karyawan harus terus berusaha menyadarkan *sense of belonging* terhadap perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.