

**PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV OTIM
GRUP PURWOKERTO**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Purwokerto untuk Memenuhi Salah satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)**

**Oleh:
INDAH FITRIYANI
NIM. 1223203017**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO**

2016

NIP. 19670815 199203 1003
**PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV OTIM GRUP PURWOKERTO**

Oleh: INDAH FITRIYANI
NIM: 1223203017
E-mail: tabina95@gmail.com
Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi haruslah mendapatkan perhatian yang khusus, agar potensi yang dimiliki oleh organisasi dapat dikelola seefektif dan seefisien mungkin. Dengan adanya *human relation* (hubungan antar manusia) dalam dinamika kerja, diharapkan mampu mencapai tingkat hubungan antar manusia yang memuaskan baik antar pimpinan dan karyawan atau karyawan dengan karyawan lain. Dalam hubungan antar manusia tidak cukup hanya dengan mempelajari tingkah laku manusia melainkan harus berperan aktif dalam praktik dengan cara berkomunikasi dan pemberian motivasi kepada mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas Pengaruh Dimensi Hubungan Antar Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang dilakukan di Cv Otim Grup Purwokerto.

Teori yang digunakan adalah teori mengenai hubungan antar manusia sebagai dasar untuk mengetahui sejauh mana pengaruh hubungan antar manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Teori ini dikemukakan oleh Barry L Reece tentang tujuh aspek dalam *human relation* yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah aspek komunikasi dan motivasi.

Metode yang digunakan berupa metode asosiatif dengan analisis data kuantitatif yang dilakukan berdasarkan dengan *skala likert* melalui penyebaran kuesioner. Subjek penelitian ini diambil secara keseluruhan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* dengan jumlah populasi 33 orang.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dimensi *human relation* memberikan sumbangan 87,6% terhadap produktivitas kerja karyawan di Cv Otim Grup Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dimensi *human relation* (gaya komunikasi dan motivasi kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Hubungan Antar Manusia, Gaya Komunikasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITRASI	vii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

IAIN PURWOKERTO

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	7
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka	13
1. Teori yang Mendukung	13
2. Penelitian Terdahulu	16

B. Kerangka Teori	18
1. Dimensi <i>Human Relation</i>	18
a. Gaya Komunikasi	18
1) Pengertian Komunikasi	18
2) Unsur-unsur Dalam Komunikasi	22
3) Bentuk-bentuk Komunikasi	24
4) Tahapan Dalam Komunikasi	26
5) Macam-macam Gaya Komunikasi	27
b. Motivasi Kerja	28
1) Pengertian Motivasi	29
2) Motivasi Kerja Dalam Islam	30
3) Macam-macam Teori Motivasi	32
4) Jenis-jenis Motivasi	37
2. Produktivitas Kerja Karyawan	39
a. Komponen Dasar Penentuan Produktivitas Kerja	40
b. Dimensi Produktivitas Kerja	41
C. Rumusan Hipotesis	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel Penelitian	46
D. Variabel dan Indikator Penelitian	47
E. Pengumpulan Data Penelitian	50
F. Analisis Data Penelitian	52

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Cv Otim Grup	59
1. Sejarah Berdirinya Cv Otim Grup Purwokerto	59
2. Gambaran Umum Responden	60
a. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
b. Komposisi Responden Berdasarkan Usia	61
c. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
d. Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
B. Analisis dan Deskripsi Variabel Penelitian	64
1. Analisis Skala Likert	64
2. Teknik Analisis Kuantitatif	67
3. Deskripsi Variabel Gaya Komunikasi	68
4. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	69
5. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja	71
C. Analisis Data Penelitian	72
1. Uji Validitas	72
2. Uji Reliabilitas	74
3. Uji Normalitas	75
4. Analisis Regresi Linear Berganda	76
5. Koefisien Korelasi (R)	78
6. Koefisien Determinasi (R^2)	79
7. Uji Hipotesis	80
D. Pembahasan Hasil Penelitian	83

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	86
B. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan saat ini semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk SDM yang mampu bekerja secara bersama-sama. Perusahaan juga memerlukan untuk meningkatkan *human relation* (hubungan antar manusia) yaitu interaksi yang baik antara manajer dan karyawan melalui gaya komunikasi yang dilakukan oleh manajer kepada karyawan serta pemberian motivasi dari manajer kepada karyawan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Hubungan antar manusia dalam arti luas meliputi semua jenis interaksi antara manusia dengan konflik mereka, usaha dan hubungan dengan kelompok. Ini adalah studi tentang mengapa keyakinan kita, sikap dan perilaku kita kadang-kadang menyebabkan masalah dalam hubungan dan kehidupan pribadi kita dalam situasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Studi tentang hubungan manusia menekankan analisis perilaku manusia, strategi pencegahan, resolusi masalah perilaku dan pengembangan diri.¹

Human relation dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian, hal terpenting dalam

¹Barry L Reece, Rhonda Brant & Karen F. Howie, *Effective Human Relations; Interpersonal and Organizational Applications* (USA: South-Western Cengage Learning, 2008), hlm. 05.

mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan, serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya sehingga tercipta komunikasi yang efektif dan harmonis yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan untuk menciptakan produktivitas kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh perusahaan.

Pencapaian tingkat hubungan antar manusia yang memuaskan tidak cukup hanya dengan mempelajari tingkah laku manusia melainkan harus berperan aktif dalam praktik dengan cara berkomunikasi dan pemberian motivasi kepada mereka. Karena itu dikatakan bahwa hubungan manusia merupakan penerapan ilmu dan seni. Ia dapat pula dikategorikan sebagai ilmu praktika sebab berorientasi pada pekerjaan yang beresiko.²

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tidak lepas dari adanya kegiatan komunikasi dan motivasi. Hal ini membuat orang-orang yang terlibat dalam perusahaan untuk saling berinteraksi dan membuat hubungan kerja yang harmonis. Dengan adanya komunikasi dan motivasi dalam perusahaan akan menimbulkan semangat kerja para karyawan dan rasa saling terbuka diantara mereka, sehingga para karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen akan semakin baik dan produktivitas kerja mereka meningkat.

Komunikasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam dunia bisnis ditekankan bahwa sekitar 70% waktu seseorang dalam bekerja

²Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 134-135.

digunakan untuk berkomunikasi.³ Dilihat dari segi penggunaan waktu saja jelas terlihat bahwa komunikasi merupakan dimensi yang kritical sifatnya dalam menentukan efektivitas organisasi pada umumnya. Dimensi kritical tersebut semakin menonjol lagi apabila diingat bahwa banyak masalah tidak perlu timbul, banyak konflik yang dapat diselesaikan dengan baik apabila komunikasi yang efektif terjadi dalam organisasi.⁴

Fungsi komunikasi itu sendiri itu penting untuk membangun konsep diri kita, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan sangat diperlukan komunikasi yang bersifat menghibur dan memupuk hubungan dengan orang lain. Melalui komunikasi kita bekerja sama dengan sesama karyawan serta manajer untuk mencapai tujuan bersama.⁵

Dimensi *human relation* membahas mengenai pemberian motivasi dari manajer kepada karyawannya, memotivasikan karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi dari manajer maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan *margin* atau keuntungan perusahaan.

³Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 133.

⁴Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*.... hlm. 133.

⁵Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 05.

Hubungan yang baik antar sesama manusia akan mempererat tali persaudaraan dan silaturahmi diantara mereka. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT dalam surat an-Nahl ayat 90:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

”Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.

Ayat tersebut termasuk salah satu ayat yang komprehensif di kitab al-Quran, karena dalam ayat tersebut digambarkan mengenai hubungan manusia dan sosial kaum Mukmin di dunia yang berlandaskan pada keadilan, kebaikan dan menjauh dari segala kezaliman dan arogansi. Bahkan hal itu disebut sebagai nasehat ilahi yang harus dijaga oleh semua orang. Adil dan keadilan merupakan landasan ajaran Islam dan syariat agama ini. Allah Swt tidak berbuat zalim kepada siapapun dan tidak memperbolehkan seseorang berbuat zalim kepada orang lain dan menginjak hak orang lain. Menjaga keadilan dan menjauh dari segala perilaku ekstrim kanan dan kiri menyebabkan keseimbangan diri manusia dalam perilaku individu dan sosial.⁶

Berdasarkan faktor diatas penelitian dilakukan di CV Otim Grup yang bekerja di bidang pelayanan dan penyedia barang kebutuhan sehari-hari atau biasa kita sebut dengan Swalayan Indo Kampus. Pemilik perusahaan yaitu

⁶Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm. 03.

sekaligus manajer Ibu Asri Kurniasih menjalin hubungan antar manusia (*human relation*) yang baik diantara sesama karyawan melalui aspek komunikasi dan motivasi untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Harga yang terjangkau membuat swalayan tersebut banyak diminati khususnya dikalangan mahasiswa. Manajer selaku pemilik menganggap bahwa karyawan adalah sahabat atau teman sendiri jadi tidak ada sistem kelas sosial. Hal inilah yang membuat Indo Kampus mampu bersaing dengan swalayan lain yang bahkan lebih memiliki brand dari mereka. CV Otim Grup beralamat di Jl. Let. Jend. Pol. Sumarto Karangjambu Purwanegara, Purwokerto Utara.

Komunikasi yang digunakan oleh manajer Indo Kampus adalah komunikasi langsung dan eksplisit seperti bertatap muka langsung dengan karyawan, berbicara terus terang tanpa berbasa-basi dan manajer selalu terbuka dengan karyawannya. Adanya saling keterbukaan dan koordinasi yang baik antara manajer dan karyawan sehingga mampu membuat karyawan merasa betah dan nyaman untuk bekerja. Hal ini didasari dari rasa saling menghargai dan menghormati diantara manajer dan karyawan serta diantara karyawan itu sendiri. Nada bicaranya pun sopan dan formal menggunakan bahasa Indonesia dan tidak menggunakan volume yang keras. Sehingga karyawan merasa nyaman ketika berbicara dengan manajer dan sering berbagi keluh kesah yang mereka alami selama bekerja.⁷

⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Asri Kurniasih pada tanggal 28 Desember 2015 pukul 17.00 wib.

Manajer juga memberikan motivasi kerja pada karyawan contohnya adalah dengan memberikan bonus langsung pada setiap shiftnya apabila karyawan tersebut mampu mencapai target omset yang ditentukan pada setiap shiftnya, misalnya shift 2 di konter mampu memperoleh omset sebesar Rp. 4.000.000 maka akan langsung mendapatkan reward dari manajer berupa uang sebesar Rp. 50.000. Sedangkan untuk karyawan yang rajin berangkat dan bisa lembur maka akan dapat pesangon sendiri dari manajer atau pimpinan perusahaan tersebut. Pembagian gaji yang selalu tepat waktu membuat karyawan semakin betah bekerja di perusahaan tersebut

Pengukuran produktivitas kerja yang dilakukan di Indo Kampus oleh Ibu Asri selaku manajer yang pertama, berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, ketrampilan karyawan dalam cara menginput data stock barang dan menggunakan mesin kasir serta kemampuan karyawan dalam memahami perintah dari manajer. Kedua, berdasarkan sikap disiplin saat absen saat pergantian shift. Karena setiap karyawan ganti shift harus absen dahulu ke bagian admin. Apabila terlambat 5 menit maka tidak akan mendapat uang makan pada hari dimana karyawan tersebut terlambat.⁸

Produktivitas karyawan disana lebih dominan dipengaruhi oleh faktor komunikasi antar manajer dan karyawan. Mereka memiliki hubungan baik dalam berkomunikasi. Manajer selalu menganggap karyawan seperti teman sendiri, jadi tidak ada sistem kelas social diantara mereka. Manajer juga menerapkan sistem kemandirian dan tanggung jawab dalam pekerjaan, jadi apabila di konter karyawan shift satu menghilangkan bulpoin maka apabila

⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Asri Kurniasih pada tanggal 02 Januari 2016 pukul 13.00 wib.

pergantian shift dua karyawan shift satu harus mengganti bulpoin tersebut dan diberikan ke shift dua. Hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap semua tindakan mereka.

Berdasarkan hal di atas perlu kiranya dilakukan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh *human relation* antara manajer dan karyawan mampu mempengaruhi kualitas kinerja pada karyawan tersebut. Berangkat dari berbagai permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai peran sumber daya manusia pada CV Otim Grup dengan judul: **“Pengaruh *Human Relation* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Otim Grup Purwokerto”**

B. Definisi Operasional

Untuk dapat memahami persoalan yang akan dibahas dalam upaya menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan persepsi dalam memahami judul skripsi, maka akan diuraikan pengertian kata yang terdapat dalam judul tersebut:

1. Human Relation

Menurut Keith Davis (1989) Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi

untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.⁹

Human relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi dan pemberian motivasi kerja baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan *human relation* karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal serta memudahkan manajer dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan.

2. Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut manajemen sumber daya manusia produktivitas kerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Produktivitas kerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹⁰ Agar kinerja berjalan secara optimal, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya serta mengetahui pekerjaannya.

Produktivitas kerja sebagai salah satu orientasi manajemen, keberadaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas pada dasarnya dapat

⁹Keith Davis, *Human Behaviour At Work, 8th ed* (Singapore: McGraw-Hill, Inc, 1989), hlm. 110.

¹⁰Vethzal Rivai, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2004), hlm. 14.

diklasifikasikan yaitu faktor yang berpengaruh secara langsung dan faktor yang berpengaruh secara tidak langsung.¹¹ Produktivitas kerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh karyawan. Produktivitas juga merefleksikan seberapa baik para karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.¹²

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti mengambil rumusan masalah yang berkaitan secara langsung dengan peran SDM yang di sini adalah manajer dan karyawan sebagai pelaku dari sebuah manajemen, yaitu:

1. Apakah gaya komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Cv Otim Grup?
2. Apakah pengaruh motivasi dari manajer mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Cv Otim Grup?
3. Manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari kedua variabel?

¹¹J. Putra Ravianto dkk, *Dasar-Dasar Produktivitas* (Jakarta: Karenika UI, 1988), hlm. 09.

¹²Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi III* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 339.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Adapun tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:
 - a. Mengetahui bagaimana gaya komunikasi yang digunakan oleh pimpinan atau manajer perusahaan terhadap karyawannya.
 - b. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi yang diberikan manajer mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - c. Mengetahui bagaimana salah satu dari variabel (gaya komunikasi dan motivasi kerja) mampu berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Adapun beberapa manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis

Penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki, yang telah didapat di bangku perkuliahan dalam menganalisis pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap peningkatan kinerja karyawan, pengetahuan ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan bagi penulis tentang pengelolaan manajemen yang baik dan bagaimana hubungan baik dalam perusahaan mampu memberikan dampak pada produktivitas kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

- b. Bagi CV Otim Grup

- 1) Sebagai media promosi perusahaan, tentang pengelolaan manajemennya khususnya *human relation* antara semua pihak dalam manajemen sehingga dapat lebih dikenal oleh berbagai pihak luar.

2) Mempermudah pihak pengelola perusahaan dalam proses pengelolaan dan pengembangan berkelanjutan untuk perusahaan tersebut.

c. Bagi IAIN Purwokerto

Sebagai salah satu bahan referensi untuk IAIN Purwokerto dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Ekonomi Syariah.

E. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, penulisan skripsi ini penulis membagi ke dalam tiga bagian pokok, yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Bagian awal skripsi memuat pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul, pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota pembimbing, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar, dan daftar isi. Bagian isi dari skripsi terdiri dari lima bab. Secara spesifik, bagian isi akan memaparkan mengenai inti dari penelitian, yaitu:

Bab I, Pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab II, Landasan teori mengenai tentang gaya komunikasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja. Pada bab ini akan dibahas mengenai pandangan umum tentang gaya komunikasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

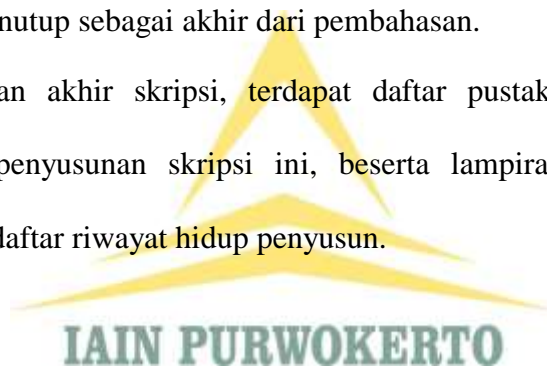
Bab III, Metode penelitian mengenai pemaparan metode yang digunakan peneliti untuk mencari berbagai data, yang meliputi jenis

penelitian, sumber data penelitian, pengumpulan data penelitian, dan analisis data penelitian.

Bab IV, memaparkan laporan dan pembahasan dari hasil penelitian yang mencakup gambaran umum Cv Otim Grup Purwokerto mengenai gaya komunikasi dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, analisis terhadap upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar bisa bekerja secara efisien.

Bab V, penutup yang mencakup kesimpulan dari pembahasan, saran-saran serta kata penutup sebagai akhir dari pembahasan.

Pada bagian akhir skripsi, terdapat daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penyusunan skripsi ini, beserta lampiran-lampiran yang mendukung serta daftar riwayat hidup penyusun.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) yang terdiri dari variabel gaya komunikasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Cv Otim Grup Purwokerto dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari kedua variabel tersebut. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Gaya Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya komunikasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini dilihat dari hasil Uji T diperoleh pengaruh variabel gaya komunikasi adalah sebesar 0,777 dan sig = 0,000, nilai t_{hitung} (11,041) < t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 (5%) nilai signifikansi < dari 0,05 yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.

2. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Terdapat pengaruh yang positif namun tidak secara signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dilihat dari Uji T diperoleh pengaruh variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,002 dan sig = 0,976, nilai t_{hitung} (0,030) < t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikansi

0.976. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 (5%) nilai sigifikansi > dari 0,05 yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak

Diantara dua variabel yang diteliti terdapat satu variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel tersebut adalah variabel gaya komunikasi yang lebih berpengaruh langsung dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya di Cv Otim Grup Purwokerto. Dari hasil perhitungan besarnya pengaruh total pada masing-masing variabel, ditemukan bahwa variabel gaya komunikasi yang secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja, sedangkan untuk variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penghitungan pada Uji F (*simultan*) dan Uji T (*parsial*).



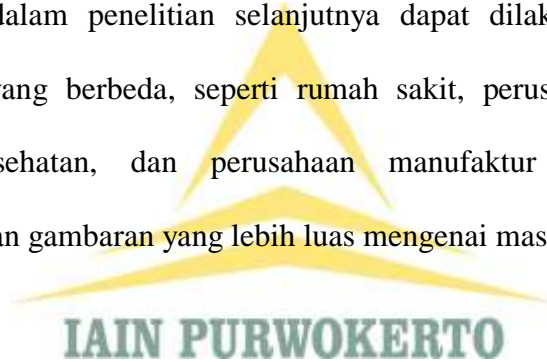
IAIN PURWOKERTO

B. Saran-Saran

Setelah mengambil kesimpulan dari pengaruh dimensi *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Cv Otim Grup Purwokerto, diharapkan dimensi *human relation* yaitu gaya komunikasi yang terdapat dalam perusahaan tersebut harus dipertahankan agar lebih baik lagi dimasa mendatang, sedangkan untuk dimensi lain yaitu motivasi kerja agar lebih diperhatikan kembali dalam pemberian motivasi kerja pada karyawan supaya nantinya tidak ada karyawan yang merasa tidak termotivasi dalam bekerja.

Perusahaan perlu memperbaiki pola atau cara pemberian motivasi pada karyawan khususnya karyawan partime yang masih perlu diberi nasehat dan dorongan untuk lebih giat dalam bekerja namun tidak meninggalkan pelajarannya. Pihak perusahaan juga perlu menetapkan prosedur kerja yang lebih rapi dan teratur untuk menciptakan kedisiplinan pada karyawan sehingga mereka kan memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah, karena penelitian ini objek penelitian yang diambil adalah perusahaan dagang. Oleh karena itu sebaiknya dalam penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda, seperti rumah sakit, perusahaan jasa selain bidang kesehatan, dan perusahaan manufaktur sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai masalah yang diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, Tanri. 1987. *Manajemen Dalam Perspektif*. Yogyakarta: LMP2M AMP-YKPN.
- Al Fajar, Siti dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Ardianto, Elvino. 2011. *Public Relations Praktis*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Rev, Ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Davis, Keith. 1989. *Human Behaviour At Work, 8th ed*. Singapore: McGraw-Hill,Inc.
- Devito, Joseph A. 1997. *Komunikasi Antar Manusia, Kuliah Dasar Edisi Kelima* terj. Agus Maulana. Jakarta: Professional Books.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen 3 in 1*. Yogyakarta: Media Tera.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Research II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hamid Mursi, Abdul. 1997. *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hermaya, T. 1999. *Manajemen jilid 2*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Idri. 2015. *Hadis Ekonomi Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Koentjaraningrat. 1994. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Ketiga. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kossen, Stan. 1986. *Aspek Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Liliweri, Alo. 1994. *Perspektif Teoretis Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Nurgiyantoro, Burhan dkk. 2002. *Statistik Terapan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- R. Terry, George dan Leslie W Rue. 1992. *Dasar-dasar Manajemen* terj. G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ravianto, J. Putra dkk, 1988. *Dasar-Dasar Produktivitas*. Jakarta: Karenika UI.
- Reece, Barry L, Rhonda Brant & Karen F. Howie. 2008. *Effective Human Relations; Interpersonal and Organizational Applications*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Rivai, Vethzal. 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Strauss, George dan Leonard R Sayles. 1986. *Manajemen Personalia* terj. Grace M. Hadikusuma. Jakarta: Gramedia.

- Sudrajat, Endang. 2007. *“Pengaruh PDB, Nilai Tukar dan Cadangan Devisa Terhadap Permintaan Impor Barang Konsumsi Indonesia”*, Skripsi. Purwokerto: Universitas Jendral Soedman.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 1994. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Timpe, A. Dale. 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Uchjana Effendy, Onong. 1990. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Annisa Ayu Fadillah. 2011. *“Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang”*. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Semarang, Tidak Diterbitkan.
- Ega Rukmana, Widdi. 2010. *“Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan DEDY Jaya Plaza Tegal”*. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Semarang, Tidak Diterbitkan.
- Setiarto, Bambang. 2003. *“Pengaruh Human Relation dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Toserba Enggal Dua Pacitan”*. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta, Tidak Diterbitkan.

Trisari, Reny. 2008. *“Hubungan Human Relations dengan Kinerja Karyawan PT (persero) Angkasa Pura II (Studi Kasus Kantor Cabang Utama Bandara Soekarno-Hatta)”*. Skripsi Pada Fakultas Ilmu Komunikasi Jurusan Public Relations Universitas Mercu Buana Jakarta. Jakarta, Tidak Diterbitkan.

