

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan manusiawi terhadap produktivitas kerja anggota Karang Taruna Damai Jakarta Timur. Pengaruh ini terbukti melalui uji hipotesis menggunakan uji t, di mana nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa hubungan manusiawi memang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja anggota Karang Taruna Damai. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,579, yang berarti bahwa 57,9% variasi dalam produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel hubungan manusiawi. Sementara itu, 42,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini memperkuat pentingnya pengelolaan hubungan manusiawi di dalam sebuah organisasi atau sejenisnya yang berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### **1.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, didapatkan beberapa saran yang diberikan peneliti mengenai pengaruh hubungan manusiawi terhadap produktivitas kerja. Adapun beberapa saran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Saran akademis

Penelitian ini hanya memberikan besaran pengaruh dari hubungan manusiawi terhadap produktivitas kerja yang ditampilkan dengan angka. Akan tetapi tidak ada analisis yang lebih mendalam terkait pengaruh dari hubungan manusiawi terhadap produktivitas kerja pada anggota organisasi Karang Taruna Damai. Dengan demikian untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis lebih dalam kontribusi pengaruh hubungan manusiawi terhadap

produktivitas kerja secara detail dan subjektif. Penelitian ini juga dilakukan pada kelompok kecil dengan jumlah partisipan sebanyak 37 orang. Sehingga disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan pada kelompok yang lebih besar untuk memperoleh gambaran yang lebih representatif mengenai pengaruh hubungan manusiawi terhadap produktivitas kerja.

## 2. Saran praktis

Hasil penelitian didapatkan bahwa indikator kontrol sosial terbilang paling rendah di antara indikator lain. Anggota cenderung yang merasa tertekan oleh anggota lain dan cenderung merasa kurang dihargai. Sehingga saran praktis yang dapat dilakukan adalah menjaga hubungan yang baik antar kedua belah pihak dengan saling mengerti dan menghargai. Dalam rangka menumbuhkan rasa saling mengerti, organisasi dapat menyediakan ruang dialog seperti diskusi mingguan atau forum evaluatif antar tim memungkinkan karyawan menyalurkan aspirasi, mengemukakan hambatan kerja, serta memberi umpan balik secara konstruktif. Komunikasi terbuka ini membantu mengurangi ketegangan antar rekan kerja dan mencegah terjadinya konflik yang lebih besar di dalam organisasi. Kemudian dalam rangka menumbuhkan rasa saling menghargai, organisasi dapat membangun budaya kerja yang menekankan nilai inklusivitas, penghargaan terhadap kontribusi individu, dan keberagaman pendapat dapat mendorong terciptanya lingkungan yang saling menghargai. Strategi ini dapat diwujudkan melalui sistem penghargaan dan pengakuan yang objektif dan transparan.