

BAB V

PENUTUP

Pada bab terakhir ini penulis akan menyimpulkan penelitian ini dari hasil data-data yang ada pada bab-bab sebelumnya. Jadi, kesimpulan dari penelitian penulis adalah kegiatan program employee relations yang dilaksanakan Basarnas kantor SAR Semarang merupakan suatu program yang dirancang khusus untuk karyawan dimana bertujuan untuk menciptakan iklim komunikasi yang baik sehingga tercipta *sense of belonging* pegawai terhadap instansi.

5.1 Simpulan

Faktor keberhasilan Basarnas kantor SAR Semarang adalah Basarnas kantor SAR Semarang memiliki program employee relations untuk seluruh pegawainya dari berbagai tingkat serta dapat membangun hubungan antar pegawai menjadi lebih baik dan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Terjadinya hubungan yang baik di Basarnas kantor SAR dapat memberikan dampak yang baik pula untuk produktivitas dan kinerja pegawai. ketika keinginan dan kebutuhan pegawai terpenuhi

seperti adanya jaminan sosial, program pendidikan dan pelatihan serta kegiatan lain yang dibutuhkan pegawai secara tidak langsung dapat menciptakan iklim kerja yang nyaman dan kondusif.

Program-program tersebut diharapkan terjadi timbal balik yang saling menguntungkan antara instansi dan pegawai. melalui kegiatan employee relations yang merupakan program internal relations, kegiatan employee relations yang dilakukan Basarnas kantor SAR Semarang seperti pendidikan dan pelatihan untuk pegawai, Penghargaan untuk karyawan berprestasi serta acara khusus seperti melaksanakan SAR *challenge* otomatis akan sangat berpengaruh dan menimbulkan hasil yang positif yaitu pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh instansi. kegiatan employee relations di Basarnas kantor SAR Semarang masih kurang, dikarenakan kurangnya intensitas kegiatan tersebut. seperti untuk melakukan kegiatan family gathering yang sudah lama tidak dilaksanakan dikarenakan padat nya kegiatan operasi.

Employee relations atau hubungan dengan kepegawaian merupakan kegiatan yang esensial atau sangat penting dalam menopang lajunya produktivitas suatu instansi sehingga akan menghasilkan produktivitas baik dalam bentuk penyelesaian kerja.

5.2 Saran

Penulis memberikan saran kepada Humas Basarnas kantor SAR Semarang sesuai dengan hasil temuan penelitian

1. karyawan yang sulit untuk diajak mengikuti program-program employee relations seperti program pendidikan dan pelatihan serta program motivasi kerja berprestasi harus mendapat perhatian khusus dari pihak Basarnas kantor SAR Semarang . pegawai yang suka beralasan enggan mengikuti program tersebut harus diberi sanksi tegas bukan hanya teguran saja. Semua tindakan tersebut semata-mata demi mendorong produktivitas kerja karyawan agar tercapai standart kerja yang optimal.

2. untuk mengetahui apakah aktivitas employee relations dapat berjalan dengan baik atau tidak diperlukan evaluasi dalam setiap kegiatannya. Materi kegiatan, pengisi acara ataupun bentuk kegiatan saat pelaksanaan menjadi salah satu hal yang dapat di evaluasi. Hal ini tentunya berguna untuk memaksimalkan program employee relations yang ada agar tepat dan optimal hasilnya sesuai yang digarapkan isntansi.

3. lebih meningkatkan kegiatan diluar kantor mungkin seperi piknik bersama atau *family gathering* selain itu juga bagi pegawai berprestasi dapat diumumkan saat apel karena dapat menjadi panutan bagi pegawai lainnya. Selain itu juga pegawai berprestasi dapat dipajang didalam majalah internal sehingga dapat menjadi kenang-kenangan.

4. menjalankan kembali kegiatan *employee relations* seperti setelah melaksanakan kegiatan posko mudik mengadakan acara *family gathering* agar terasa semakin dekat antar pegawai serta dapat *me-refresh* pegawai agar dapat bekerja lebih semangat.