

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berikut kesimpulan mengenai Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung yang dibagi menjadi beberapa poin yaitu:

1. Gambaran umum intensitas komunikasi internal pada pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung yang diukur melalui empat indikator, yaitu komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*), komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*), komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh jajaran di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung telah melakukan komunikasi secara intens.
2. Gambaran umum tingkat kepuasan kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung yang diukur melalui empat indikator yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini dapat dikatakan Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung mampu menciptakan kondisi kepuasan kerja pada pegawainya dengan sangat baik sehingga pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa intensitas komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

4.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan terkait intensitas komunikasi internal di lembaga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan

bahwa komunikasi internal menjadi salah satu faktor yang mendukung meningkatnya kepuasan kerja di lembaga. Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila intensitas komunikasi internal di lembaga terjaga, maka hal ini dapat menjaga kualitas hubungan antar individu dalam lembaga sehingga berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja para pegawai.

Dengan demikian, perlu adanya upaya untuk menjaga intensitas komunikasi internal pada setiap jajaran yang ada di lembaga karena komunikasi merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan lembaga. Intensitas komunikasi internal yang berkurang tidak hanya akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai, tetapi juga dapat menurunkan performa dan menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.

4.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan temuan yang diperoleh peneliti ketika sebelum dan sesudah melakukan penelitian tentang “Pengaruh Intensitas Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung” sudah masuk ke dalam kategori sangat baik. Namun terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan oleh peneliti dan semoga bermanfaat bagi kemajuan lembaga sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa komunikasi internal di lembaga sudah terlaksana dengan sangat baik. Namun, perlu diperhatikan kembali aspek komunikasi internal dengan nilai indikator terendah yaitu komunikasi dari atas ke bawah atau *downward communication*. Peneliti memberikan saran supaya intensitas komunikasi dan interaksi antara pimpinan dengan para pegawai lebih ditingkatkan. Hal ini dapat dilakukan dengan lembaga mengadakan program pelatihan komunikasi efektif bagi pimpinan dan juga pegawai. Peningkatan intensitas komunikasi internal dan peran aktif pimpinan dalam memfasilitasi interaksi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan efisien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif

Untuk indikator kepuasan kerja secara keseluruhan sudah sangat baik, namun perlu diperhatikan kembali indikator dengan nilai terendah. Dalam hal ini kepuasan terhadap supervisi menjadi indikator dengan nilai terendah. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai merasa kurangnya pengawasan yang diberikan oleh pimpinan pada pelaksanaan kerja. Hal ini disebabkan karena kesibukan pimpinan yang tidak selalu berada di kantor untuk bisa mengawasi pekerjaan para pegawainya, Agar kepuasan kerja dapat terjaga dengan baik, disarankan untuk pimpinan dapat menjadwalkan supervisi secara rutin namun pada pendekatannya bisa lebih fleksibel untuk berinteraksi dengan para pegawai. Sehingga pemberian evaluasi terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sedang dilakukan para pegawainya dapat dilakukan tanpa adanya tekanan yang dapat menghambat motivasi pegawai dalam bekerja. Kepuasan terhadap supervisi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan dukungan yang memadai, dan mengakui upaya yang diberikan oleh pegawai. Hal ini berdampak positif pada motivasi dan kepuasan kerja pegawai, serta memberikan kemudahan bagi lembaga dalam mencapai tujuannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan untuk menjelajahi aspek-aspek lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai yang belum tercakup dalam penelitian ini. Meskipun penelitian ini telah memberikan pandangan tentang sebagian kecil permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja pegawai, masih ada banyak faktor lain yang dapat memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan belum dieksplorasi.

Dengan melakukan penelitian yang lebih komprehensif, hasil penelitian ini dapat menjadi titik awal bagi penelitian-penelitian mendatang. Dengan harapan bahwa temuan dan wawasan dari penelitian ini dapat memberikan dasar dan acuan untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan lebih luas dalam menjelajahi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.