

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirtawening Kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil pengujian deskriptif kecenderungan pilihan jawaban responden pada tingkat komunikasi interpersonal berada pada pilihan tinggi.
2. Berdasarkan hasil pengujian deskriptif kecenderungan pilihan jawaban responden pada tingkat iklim komunikasi organisasi berada pada pilihan tinggi.
3. Berdasarkan hasil pengujian deskriptif kecenderungan pilihan jawaban responden pada tingkat kinerja pegawai terdapat pada kategori sedang.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila komunikasi interpersonal mengalami peningkatan maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila iklim komunikasi organisasi mengalami peningkatan maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai.
6. Berdasarkan hasil penelitian komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi organisasi terbangun dengan baik, kinerja pegawai pun dapat meningkat secara signifikan. Hal ini menggambarkan adanya

hubungan yang searah antara variabel komunikasi interpersonal, iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan pembahasan yang telah di paparkan di atas, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel komunikasi interpersonal kecenderungan pilihan tinggi, namun pada variabel tersebut masih terdapat indikator yang berada dalam kecenderungan pilihan terendah yaitu indikator kesetaraan. Oleh karena itu upaya dalam meningkatkan hubungan dan komunikasi interpersonal, sehingga dapat menjadi sarana bagi pegawai untuk merasakan dan memahami kesulitan pegawai lainnya, dengan komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik akan membangun kinerja yang baik pula.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel iklim komunikasi organisasi pada kecenderungan pilihan tinggi, namun pada variabel tersebut masih terdapat skor jawaban terendah yaitu indikator siap secara pembuatan keputusan bersama. Oleh karena itu disarankan agar meningkatkan keterlibatan antar pegawai, meningkatkan aspek lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan kerja, hubungan atasan dan bawahan ataupun hubungan antar sesama rekan kerja perlu dibangun dengan baik, agar karyawan dapat merasa dipercaya, diperhatikan, dan dilibatkan sehingga iklim komunikasi organisasi pun terjalin dengan baik dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel kinerja pegawai berada pada kategori sedang. Indikator yang rendah pada variabel ini adalah kompetensi. Oleh karena itu disarankan bagi pihak manajemen untuk memperhatikan kompetensi pegawainya dan mengkomunikasikan dengan baik hal-hal yang perlu di evaluasi terkait dengan kompetensi. Mengingat, berdasarkan hasil wawancara kompetensi pegawai kurang

karena kurang terkomunikasikannya *transfer of knowledge*. Maka dari itu, disarankan perusahaan mewadahi pegawai untuk mengikuti pelatihan agar teori terkait praktik kerja yang tidak tersampaikan selama ini bisa didapatkan melalui pelatihan.

4. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut diharapkan dapat melakukan penelitian dengan jangkauan responden yang lebih banyak lagi, serta dapat mengkaji dan mendalami faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

