

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ASTON Cirebon Hotel & Convention Center F&B Department mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ASTON Cirebon Hotel & Convention Center F&B Department maka dapat ditarik kesimpulannya adalah:

1. Tingkat komunikasi interpersonal ASTON Cirebon Hotel & Convention Center F&B Department berada pada kategori cukup tinggi, namun harus tetap dijalin hubungan kekerabatan dan rasa saling mendukung dengan antar karyawan maupun pemimpin, agar dapat membantu para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan dukungan sesama pekerja yang dapat menambah rasa semangat pada diri individu.
2. Tingkat Lingkungan kerja di ASTON Cirebon Hotel & Convention Center F&B Department berada pada kategori tinggi. Yang artinya bahwa lingkungan kerja di ASTON Cirebon Hotel & Convention Center F&B Department sudah baik dan dapat menunjang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya
3. Tingkat Kinerja karyawan di ASTON Cirebon hotel & convention center F&B Department berada pada kategori tinggi, artinya para karyawan di ASTON Cirebon Hotel & Convention Center F&B Department sudah menjalankan kewajiban mereka dengan baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian secara empiris dan teoritis bahwasannya terdapat pengaruh yang positif antar komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di ASTON Cirebon Hotel & Convention F&B Department secara bersama-sama berpengaruh rendah namun kenyataannya masih terdapat hubungan yang positif antara tiga variabel tersebut.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada ASTON Cirebon Hotel & Convention Center F&B Department. Saran yang dapat diberikan penulis adalah :

1. Skor terendah pada variabel komunikasi interpersonal indikator memiliki rasa saling menghormati sesama karyawan yaitu dengan skor 120 dari skor ideal 300, hal ini dikarenakan kurangnya rasa saling menghormati sesama karyawan di ASTON Cirebon Hotel & Convention Center F&B Department hal ini dapat membuat rasa ketidaknyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena suatu yang mempengaruhi kinerja adalah rasa ketidaknyamanan dalam berkomunikasi, sebaiknya pihak manajemen ataupun pemimpin pada F&B Department ikut menyelesaikan masalah yang terdapat pada hotel ASTON Cirebon Hotel & Convention Center F&B Department, yaitu seperti halnya teori yang dijelaskann oleh Hasibuan (2007, hlm.137) menjelaskan bahwa kegiatan yang menyatu padukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan agar terciptanya kerja sama yang memberikan kepuasan yaitu adanya hubungan antar manusia yang timbul dari keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, harga-menghargai, hormat-menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan, dan peranan yang diberikan setiap individu anggota kelompok atau karyawan.
2. Skor terendah pada variabel lingkungan kerja adalah penerangan lampu dalam ruangan tempat kerja yaitu dengan skor 199 dari skor ideal 300 hal ini dikarenakan karyawan hotel ASTON Cirebon Hotel & Convention Center F&B Department merasa kurangnya penerangan lampu yang tersedia di area tempat bekerja mereka yang mengganggu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kurangnya penerangan, sebaiknya pihak hotel dan enggining menyediakan area

bekerja yang terang dan pencahayaan yang pas di ruang bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik yang ditunjang dengan pencahayaan yang baik, seperti halnya teori yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2011, hlm.28) tentang penerangan atau cahaya di tempat kerja yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperlukan penerangan ataupun pencahayaan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

3. Skor terendah pada variabel kinerja karyawan adalah tingkat inisiatif dan kemandirian karyawan dalam bekerja tanpa harus menunggu komando dari atasan, dengan skor 199 dari skor ideal 300 hal ini dikarenakan karyawan hotel ASTON Cirebon Hotel & Convention Center F&B Department kurang kesadaran dalam mengerjakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri, seharusnya karyawan sadar bahwasannya untuk mendapatkan sesuatu harus didasarkan dengan kesadaran dalam untuk melaksanakan kewajiban dan seharusnya pihak pemimpin dan manajemen memberikan pelatihan-pelatihan ataupun training kepada para karyawan tentang kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan apabila karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yaitu seperti halnya pendapat Kaswan (2012, hlm.200) “dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan yang tidak mereka kerjakan untuk mencapai tujuan, karyawan belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki”. Manajemen kinerja didasarkan pada asumsi bahwa karyawan dapat mempengaruhi hasilnya dengan memperbaiki kompetensinya, mereka tidak perlu izin memperbaiki kompetensi, dan nasib mereka berada di tangan mereka sendiri.