

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Telkom Regional III Jawa Barat. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompetensi pada PT. Telkom Regional III Jawa Barat termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Skor paling tinggi berada pada indikator Konsep Diri, sedangkan indikator yang memperoleh presentase paling rendah yaitu indikator Motif. Konsep diri meliputi tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja dan tingkat kemampuan berempati karyawan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Telkom Regional III Jawa Barat memiliki tingkat kejujuran dan empati yang tinggi dalam bekerja, sehingga karyawan memiliki konsep diri yang cukup baik, akibatnya dari konsep diri tersebut menunjang Kompetensi karyawan yang tinggi.
2. Begitu juga dengan gambaran komunikasi organisasi pada PT. Telkom Regional III Jawa Barat termasuk ke dalam kategori tinggi, karena sudah terpenuhi kebutuhan hubungan interpersonal dan kerjasama pimpinan dengan karyawan dengan baik. Indikator Komunikasi Vertikal termasuk kedalam kategori cukup tinggi, dalam hal ini akan berdampak pada pimpinan yang memiliki hubungan baik dengan para karyawannya. Selain itu, indikator komunikasi organisasi yang paling rendah berada pada Komunikasi Horizontal berada pada tingkatan sedang. Namun secara parsial komunikasi organisasi PT. Telkom Regional III Jawa Barat masuk dalam kategori cukup baik.
3. Gambaran Kinerja karyawan pada PT. Telkom Regional III Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Indikator yang memperoleh skor tertinggi adalah kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketelitian pekerja dalam menyelesaikan

Erna Meliawanti, 2018

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

pekerjaannya dalam kriteria tinggi. Sedangkan indikator yang memperoleh skor terendah adalah produktivitas. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.

4. Kompetensi yang tinggi dan kinerja karyawan yang tinggi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Komunikasi organisasi yang tinggi dan kinerja karyawan yang tinggi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Kompetensi dan komunikasi organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya pada PT. Telkom Regional III Jawa Barat.

1. Kompetensi karyawan di PT. Telkom Regional III Jawa Barat telah memenuhi kriteria karyawan, namun dinilai kurang pada aspek pengendalian emosi karyawan dalam bekerja, tingkat pengalaman karyawan dalam bekerja, dan tingkat tingkat bakat yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kualitas dari kompetensi yang telah ada sebelumnya baik dari aspek pengendalian emosi karyawan, pengalaman karyawan dalam bekerja dan bakat yang dimiliki karyawan maupun evaluasi dan umpan balik dari kompetensi yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Telkom Regional III Jawa Barat, perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kualitas dari komunikasi organisasi pada aspek kemampuan karyawan dalam memberikan ide dan pendapat, dan koordinasi penugasan kerja sesama rekan kerja. Hal ini menjadi masukan bagi di PT. Telkom Regional III Jawa Barat untuk lebih memperhatikan kebutuhan keterbukaan karyawan terutama pada aspek berkomunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja.

Erna Meliawanti, 2018

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Hendaknya perusahaan mengelola disiplin kerja dan penerapannya dengan menggunakan pendekatan standar sanksi, serta meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap penerapan disiplin kerja yang berlaku dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti berikutnya, disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti kompensasi, kemampuan kerja, budaya kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

Erna Meliawanti, 2018

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu