

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Setelah melakukan penelitian maka penulis akan mengutarakan sebuah kesimpulan, kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi ”, setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan rekomendasi-rekomendasi, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian yaitu PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi, khususnya Manajemen Sumber Daya manusia dan pihak lain yang berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat pengembangan karir karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi, yang diukur dengan tujuh indikator yaitu (1) *job performance*, (2) *exposure*, (3) *resignations*, (4) *organization loyallity*, (5) *mentors dan sponsor*, (6) *key subordinates*, (7) *growth opportunity*, berada pada kategori efektif. Hal ini terlihat dari banyaknya responden yang memilih alternative jawaban efektif. Ini mengandung arti bahwa sebagian besar responden dalam hal ini karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi

merasakan perhatian perusahaan terhadap program pengembangan karir sesuai harapan.

2. Gambaran tingkat komunikasi organisasi karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi yang diukur dengan tiga indikator, yaitu (1) komunikasi ke bawah (2) komunikasi ke atas dan (3) komunikasi horizontal, berada pada kategori efektif. Hal ini terlihat dari banyaknya responden yang memilih alternative jawaban efektif, efektifitas yang dirasakan oleh responden terhadap komunikasi organisasi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi efektif. Ini mengandung arti bahwa sebagian responden dalam hal ini karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi merasakan bahwa interaksi komunikasi organisasi yang terjalin di dalam organisasi sesuai harapan.
3. Gambaran tingkat kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi yang diukur dengan dua indikator, yaitu (1) Hasil Kerja (2) Prilaku, berada pada kategori tinggi. Ini mengandung arti bahwa kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi sesuai harapan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika pelaksanaan pengembangan karir baik maka kinerja karyawan pun akan tinggi dan sebaliknya jika pelaksanaan pengembangan karyawan rendah maka mutu hasil pembelajarannya pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi yang

menunjukkan korelasi berada pada kategori sedang atau cukup kuat. Dan juga bahwa variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan

5. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya jika komunikasi organisasi baik maka kinerja karyawan pun akan tinggi dan sebaliknya jika komunikasi organisasi kurang baik maka kinerja pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi yang menunjukkan korelasi berada pada kategori sedang/cukup kuat. Dan juga bahwa variabel komunikasi organisasi memberikan pengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja. Artinya jika pengembangan karir dan komunikasi organisasi baik maka kinerja pun akan tinggi, sebaliknya jika pengembangan karir dan komunikasi organisasi kurang baik maka kinerja pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi yang menunjukkan korelasi berada pada kategori sedang atau cukup kuat. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan jaringan (APJ) Cimahi baik secara simultan.

## 5.2. Rekomendasi

1. Dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan agar lebih baik, maka pihak PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi harus lebih memperhatikan indikator *key subordinates*, karena indikator ini memiliki persentase jawaban yang lebih rendah dibanding dengan keenam indikator pengembangan karir yang lain. Pihak PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi hendaknya memberikan perhatian terhadap indikator *key subordinates* yakni pimpinan harus dapat melihat setiap potensi yang dimiliki bawahan dan memberikan perhatian lebih terhadap kemampuan atau pengetahuan khusus yang dimiliki bawahan untuk berkembang.
2. Dalam meningkatkan komunikasi organisasi yang baik, maka pihak PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi hendaknya lebih memperhatikan indikator komunikasi keatas, karena indikator ini memiliki persentase jawaban yang lebih kecil bila dibandingkan indikator komunikasi organisasi lainnya. Hal-hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan peningkatan efektifitas komunikasi keatas dapat diaplikasikan dalam bentuk perhatian atasan terhadap penerimaan pengaduan keluhan pegawai, keterbukaan atasan dalam menerima pendapat bawahan, kesempatan yang diberikan atasan kepada pegawai untuk mengeluarkan ide dan pendapatnya, hambatan dalam berkomunikasi dengan atasan
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik, maka pihak berwenang di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi tidak hanya berfokus pada hasil kualitas ataupun kuantitas produk

ataupun jasa, tetapi tetap memperhatikan bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini perilaku pekerja itu sendiri, karena perilaku dalam hal ini berkaitan dengan bagaimana karyawan berinteraksi selama bekerja dilingkungan perusahaan. Hal-hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan peningkatan perilaku dapat diaplikasikan dalam bentuk meningkatkan kerja sama antar pegawai, menumbuhkan rasa tanggung jawab, meningkatkan disiplin kerja karyawan, menumbuhkan inisiatif pegawai, menjalin komunikasi yang baik antar pegawai.

4. Pengembangan karir dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak berwenang di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan (APJ) Cimahi hendaknya dapat lebih merencanakan program-program pengembangan karir bagi karyawan dan peningkatan efektifitas komunikasi organisasi. Selain pihak perusahaan seluruh karyawan hendaknya meningkatkan pemahaman terhadap komunikasi organisasi agar tercipta efektifitas komunikasi yang semakin baik, sehingga kinerja karyawan meningkat yang nantinya akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
5. Kontribusi pengembangan karir dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pada penelitian yang penulis lakukan sebesar 30.89%. Untuk itu perlu penelitian lebih lanjut dengan ruang lingkup lebih besar dan banyak variabel untuk mengkaji penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan.