

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan secara analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi berganda antara karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat karakteristik pekerjaan dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *Skill Variety*, *Task Identity*, *Task Significance*, *Autonomy*, *Feedback*.. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan di PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten dapat dikatakan kurang efektif dan perlu dilakukan peningkatan karakteristik pekerjaan. Dimensi *skill variety* memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi *feedback* persepsi paling rendah secara keseluruhan.
2. Tingkat mengenai komunikasi kerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *Downward Communication*, *Upward Communication*, *Lateral Communication* berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang dimiliki pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten dapat dikatakan sudah tinggi namun masih perlu ditingkatkan. Dimensi *upward communication* memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi *downward communication* memiliki penilaian persepsi paling rendah secara keseluruhan.
3. Gambaran mengenai kinerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu pekerjaan, efektivitas pekerjaan, dan kemandirian berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten dapat dikatakan sudah tinggi namun masih perlu ditingkatkan. Dimensi kualitas pekerjaan memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi ketepatan waktu pekerjaan memiliki penilaian persepsi paling rendah secara keseluruhan.

4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat karakteristik pekerjaan, maka semakin rendah kinerja pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten begitupula sebaliknya, jika karakteristik pekerjaan efektif atau tinggi, maka semakin tinggi kinerja pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten.
5. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi kerja, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten.
6. Berdasarkan penelitian diatas menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja pegawai secara bersama-sama, maka semakin rendah kinerja PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai karakteristik pekerjaan, komunikasi kerja dan kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan di PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten dapat ditingkatkan pada aspek *feedback* (umpan balik) seperti perusahaan memberi penghargaan kepada pegawai atas kinerja yang telah tercapai, dan mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerja serta pegawai mendapatkan evaluasi dari atasan atas pekerjaannya.
2. Komunikasi kerja PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten dapat ditingkatkan pada aspek efektifitas media komunikasi yang telah terbentuk di perusahaan, sehingga menjadi sarana bagi para pegawai dalam menyamakan persepsi antara atasan dan bawahan, memberikan ide/gagasan, mendengarkan kendala di setiap divisi/bagian, serta bawahan dapat melaporkan hasil pekerjaannya dan memberikan saran serta masukan kepada atasan sehingga komunikasi akan menjadi lebih jelas.

3. Kinerja pegawai pada PT. Jaya Swarasa Agung Tangerang Banten dapat ditingkatkan pada aspek ketepatan waktu dengan cara menargetkan waktu kerja dan tidak menunda pekerjaan sehingga pekerjaan terselesaikan lebih efektif agar mencapai tujuan perusahaan.
4. Hasil penelitian menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan untuk terus meningkatkan karakteristik pekerjaan dengan cara mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan para pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan hubungan kerja dengan atasan dengan memperbaiki komunikasi atasan dengan bawahan, perusahaan dapat melakukan kegiatan seperti *gathering*, atau olahraga rutin untuk meningkatkan komunikasi dan mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan.
6. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja, agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat dilihat dari aspek kualitas, ketepatan waktu. Semua tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan pegawai dalam mengerjakan tugas, agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan.