

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menyajikan uraian ringkas dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan memberikan saran-saran yang ditujukan kepada PT.Sharp Electronics Indonesia Cabang Bandung, dengan harapan semoga dapat dijadikan sebagai bahan masukan mengenai Komunikasi Internal yang berguna untuk meningkatkan Kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis dan pengolahan data mengenai Komunikasi Internal dipresentasikan dengan skor ideal maka diperoleh persentasi sebesar 79.07% yang termasuk ke dalam daerah kriterium tinggi .Dilihat dari jawaban responden tersebut, maka dapat diketahui bahwa responden atau karyawan telah mempersepsikan komunikasi internal yang dilakukan PT Sharp Electronics Indonesia Cabang Bandung tinggi. Namun demikian masih terdapat kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan lagi yang di antaranya berkenaan dengan hal seperti di bawah ini:
 - a. Tingkat penggunaan bahasa dan kalimat yang digunakan untuk menyampaikan informasi sering dipersepsikan lain oleh karyawan,
 - b. Tingkat kesediaan untuk berdiskusi dan berinteraksi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja ketika menghadapi masalah,

dikarenakan karyawan selalu enggan untuk berdiskusi mengenai kendala-kendala yang dihadapi dan cenderung untuk tidak menyampaikan kendala tersebut baik kepada rekan kerja maupun kepada atasan.

2. Berdasarkan analisis dan pengolahan data mengenai Kinerja Karyawan yang dipresentasikan dengan skor ideal maka diperoleh persentasi sebesar 76,25 yang termasuk ke dalam daerah kriterium tinggi, maka dapat diketahui bahwa responden atau karyawan telah mempersepsikan kinerja karyawan yang dilakukan PT Sharp Electronics Indonesia Cabang Bandung tinggi, walaupun dirasakan masih belum maksimal. Hal ini bisa dilihat dari kekurangan yang ada berdasarkan jawaban angket yang disebarkan, di antaranya mengenai:
 - a. Ketidaksediaan karyawan untuk melakukan kerjasama dengan orang lain di dalam lingkungan perusahaan, yang disebabkan kurangnya kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi menurun
 - b. Tingkat semangat dalam memperbesar tanggung jawab, hal ini dikarenakan karyawan kurang memperhatikan atau kurang memahami pekerjaan yang telah diinstruksikan oleh atasan. sehingga atasan lebih meningkatkan lagi proses komunikasi secara formal dengan karyawan.

3. Berdasarkan hasil dari pengolahan data melalui perhitungan analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang positif antara komunikasi internal dengan kinerja karyawan. variabel komunikasi internal dengan kinerja karyawan diperoleh angka sebesar **0.726**, di mana kondisi yang demikian tersebut mendukung dengan kondisi yang sebenarnya ditemukan pada objek penelitian. Apabila angka tersebut dikonsultasikan dengan batas-batas nilai r , terletak pada **0,60 – 0,799** di mana angka tersebut berada pada kategori kuat. Hal ini berarti bahwa antara komunikasi internal dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan pada uraian sebelumnya maka penulis mencoba untuk memberikan beberapa saran atau rekomendasi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran bahwa bahwa kejelasan penggunaan bahasa dan kalimat dalam menyampaikan instruksi atau arahan-arahan yang berkenaan dengan pekerjaan, kurang dapat dimengerti atau dipersepsikan lain oleh karyawan hal ini dapat mengakibatkan tidak efektifnya informasi yang disampaikan, selain itu kesediaan karyawan untuk dapat berdiskusi dan berinteraksi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja ketika menghadapi masalah dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan masih

belum maksimal. Untuk itu, perusahaan selain menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, juga diharapkan para para karyawan lebih sering untuk berdiskusi dengan karyawan yang lain sehingga kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik dalam menghadapi masalah yang dihadapi dan peran atasan sangat penting sebagai fasilitator untuk mencari dan solusi dari permasalahan yang dihadapi oleh karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, secara umum dapat diketahui bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan kerjasama dengan karyawan yang lainnya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan kurang maksimal, untuk itu karyawan sebaiknya lebih meningkatkan kerjasama dengan karyawan yang lainnya sehingga timbul suatu bentuk kerjasama yang harmonis dan selaras yang pada akhirnya dapat menciptakan loyalitas dan kemauan yang kuat untuk bersama membangun perusahaan menjadi lebih baik pada masa yang akan datang. Selain itu, kekurangan dapat dilihat dalam hal tingkat semangat dalam memperbesar tanggung jawab dalam hal penyelesaian pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut, ini disebabkan karyawan tersebut kurang memahami uraian pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga kinerja karyawan tersebut kurang optimal, untuk itu sebaiknya karyawan lebih diarahkan oleh atasan mengenai uraian pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan dalam perusahaan tersebut yaitu dengan cara karyawan tersebut benar-benar

memahami dan menguasai bidang pekerjaan yang akan ditekuninya, sehingga diharapkan karyawan tersebut dapat mencapai hasil kualitas pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan

3. Komunikasi internal memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan karyawan. Oleh karena itu sangat penting sekali bagi perusahaan untuk selalu menjaga kelancaran komunikasi internal dengan baik dengan seluruh karyawan yang salah satunya yaitu menciptakan komunikasi yang efektif di seluruh divisi dalam perusahaan sehingga, kinerja karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia Cabang Bandung dapat terus meningkat.

