

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan bagian terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia Di PT. INTI (Persero) Bandung. Setelah mengemukakan kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, untuk bisa dipertimbangkan sebagai masukan bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan skripsi ini.

#### **5.1 Kesimpulan**

Permasalahan penelitian pertama yaitu bagaimana tingkat efektivitas komunikasi interpersonal pimpinan pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung. Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal pimpinan termasuk ke dalam kontinum tinggi, namun masih perlu ditingkatkan lagi mengingat masih terdapat kelemahan seperti dari hasil jawaban responden yang menunjukkan bahwa karyawan mempersepsi komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan masih perlu di tingkatkan lagi yaitu dilihat dari indikator empati. Sedangkan indikator komunikasi interpersonal pimpinan lainnya seperti: keterbukaan, dukungan, kepositifan, dan kesetaraan sudah dapat dikatakan baik.

Permasalahan penelitian kedua yaitu bagaimana gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan pada Divisi Sekretariat Perusahaan dan Sumber Daya Manusia di PT. INTI (Persero) Bandung. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja karyawan termasuk ke dalam kontinum tinggi tetapi tetap belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yaitu indikator promosi yang masih perlu ditingkatkan lagi. Sedangkan indikator kepuasan lainnya yaitu pekerjaan, pengawasan, gaji/upah, dan rekan kerja sudah dikatakan baik.

Permasalahan ketiga adalah adakah pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi sekretariat perusahaan dan sumber daya manusia di PT. INTI (Persero) Bandung. Dari perhitungan uji linieritas regresi diperoleh persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 30,602 + 0,375X$  persamaan ini menyatakan bahwa apabila komunikasi interpersonal pimpinan ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula. Perubahan ini sebesar 0,375.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan oleh harga koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) adalah 0,326 apabila dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi terletak antara 0,20 – 0,39 dan dapat dikategorikan rendah. Untuk melihat berapa besar pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat di lihat dari koefisien determinasi yang menunjukkan diperoleh sebesar 10,60%, hal ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal pimpinan sebesar

10,60%, sedangkan sisanya sebesar 89,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Setelah dilakukan pengujian signifikansi diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 4,637, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,10 artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,637 > 4,10$ , maka  $H_0$  yang menyatakan tidak ada pengaruhnya ditolak dan tentu saja  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis "Semakin efektif komunikasi interpersonal pimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan" diterima

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil pembahasan pada uraian sebelumnya, maka saran-saran yang dapat penulis usulkan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pada divisi sekretariat perusahaan dan sumber daya manusia di PT. INTI (Persero) Bandung berada dalam kontinum "tinggi" namun persepsi karyawan masih menganggap bahwa komunikasi masih perlu ditingkatkan lagi, mengingat dari hasil jawaban responden bahwa indikator empati menunjukkan skor paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Sehingga pihak perusahaan, terutama pimpinan perusahaan harus berusaha lebih bersikap empati kepada para karyawannya, sehingga diharapkan tercipta komunikasi yang lebih baik.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada divisi sekretariat perusahaan dan sumber daya manusia di PT. INTI (Persero) Bandung berada dalam kontinum tinggi, tetapi masih perlu diadakannya

penyempurnaan lagi. Dari hasil jawaban responden bahwa indikator promosi menunjukkan skor paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lain.

Sehingga pihak perusahaan, terutama pimpinan perusahaan harus menetapkan kebijakan promosi yang lebih kompetitif dan adil serta lebih mengutamakan prestasi yang dimiliki oleh karyawan

Jadi dengan memperhatikan indikator promosi diharapkan selain akan memicu motivasi karyawan untuk dapat menciptakan kinerja yang lebih baik, maka diharapkan pula akan lebih meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

