

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Hubungan komunikasi internal dengan prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V (Kawilpos V) Bandung,” setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran pelaksanaan komunikasi internal pada Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung diukur melalui indikator (1) pesan, (2) komunikasi vertikal (komunikasi antara atasan dengan bawahan), dan (3) komunikasi horizontal (komunikasi antara bawahan dengan bawahan dan antara atasan dengan atasan). Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel komunikasi internal apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata, jawaban responden berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan komunikasi internal pada Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung berada pada kategori tinggi.

2. Gambaran prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung diukur melalui indikator (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) kecakapan, (4) pengalaman, dan (5) kesungguhan kerja. Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel prestasi kerja karyawan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata, jawaban responden angka sebesar itu berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan prestasi kerja karyawan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung berada pada kategori tinggi.
3. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa antara komunikasi internal (Variabel X) dengan prestasi kerja karyawan (Variabel Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Hasil Uji Korelasi Rank Spearman (r_s) setelah dikonsultasikan dengan tabel dari Guilford, maka korelasi antara komunikasi internal dengan prestasi kerja karyawan berada dalam kategori rendah.

B. Saran

Pada bagian ini penulis mencoba mengajukan beberapa saran yang berhubungan dengan komunikasi internal serta prestasi kerja karyawan sebagai sumbangan pikiran dari penulis. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi internal dilihat dari indikator pesan pada Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung memiliki skor rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lain. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi internal khususnya dalam hal penyampaian pesan belum optimal, maka kualitas pesan yang disampaikan harus diperhatikan, sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan efektif hingga akhirnya terdapat umpan balik dari penyampaian pesan tersebut. Dalam hal ini pihak perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan komunikasi khususnya komunikasi internal, dan para pimpinan maupun pegawai diharapkan untuk saling menghargai dan terbuka, sehingga setiap informasi dan penjelasan atas delegasi tugas yang dilakukan dan disampaikan pimpinan dapat diterima dan dijalankan dengan baik oleh para pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian, prestasi kerja karyawan dilihat dari indikator kesungguhan kerja memiliki skor rata-rata paling rendah. Hal ini ditunjukkan dengan belum optimalnya kedisiplinan pegawai dan tingkat motivasi untuk hadir pada jam kerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang lebih baik, pihak pimpinan sebaiknya lebih memotivasi bawahannya, ini berarti menjadikan mereka merasakan bahwa bekerja sebagai bagian hidup yang dinikmati. Para pekerja pada umumnya akan siap bekerja keras bila merasa

diperlukan oleh perusahaan, mengetahui yang diharapkan perusahaan, diperlakukan adil antara pekerja, peluang untuk berkembang, tantangan yang menarik dan suasana kerja yang menyenangkan.

3. Melalui komunikasi internal yang dijalankan dengan baik, diharapkan dapat menumbuhkan rasa saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama atasan/karyawan itu sendiri, sehingga karyawan bersedia untuk melakukan perubahan-perubahan ke arah yang positif yang akan berpengaruh pula terhadap prestasinya. Komunikasi internal di perusahaan perlu dilaksanakan dengan efektif, sehingga akan mendorong prestasi kerja karyawan yang lebih baik. Karyawan akan lebih memahami pekerjaan mereka, sehingga hasil kerja para karyawan akan lebih baik. Selain itu, pihak pimpinan perusahaan harus berusaha mengikutsertakan para karyawannya untuk turut berpartisipasi menyumbangkan ide dan pikirannya, sehingga para karyawan merasa terlibat dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, para karyawan merasa dihargai keberadaannya dalam perusahaan. Komunikasi antara atasan dengan bawahan, serta komunikasi antar sesama atasan/karyawan akan lebih lancar, lancarnya arus komunikasi internal dalam suatu perusahaan, diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Diharapkan dengan saran ini akan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan/instansi dalam melaksanakan komunikasi internal, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.