

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 34 orang responden untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan Divisi Bakery Flamboyant Centre, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi interpersonal antar karyawan pada Divisi Bakery Flamboyant Centre saat ini berada pada level tinggi atau pada klasifikasi baik karena telah sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini karena sebagian besar karyawan memberikan penilaian yang baik untuk setiap indikator yang dijadikan alat ukur komunikasi interpersonal antar karyawan, seperti keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan. Namun meskipun demikian, masih banyak yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan lagi karena masih ada sebagian karyawan yang menyatakan kurang senang dengan komunikasi interpersonal antar karyawan yang berlangsung dalam organisasi. Seperti untuk indikator keterbukaan dalam berkomunikasi, dukungan terhadap rekan kerja, dan rasa positif terhadap diri sendiri.
2. Kinerja karyawan Divisi Bakery Flamboyant Centre saat ini juga berada pada level tinggi atau klasifikasi baik. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan angket yang telah disebar kepada responden. Hasil perhitungan angket menunjukkan bahwa kinerja karyawan Divisi Bakery Flamboyant Centre sebagian besar sudah baik, namun hal ini perlu ditingkatkan lagi karena masih banyak

responden yang menyatakan kinerjanya masih kurang. Hal ini terlihat dari perhitungan skor angket untuk indikator-indikator yang dijadikan alat untuk mengukur kinerja karyawan seperti kualitas kerja, kreativitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kerjasama, ketergantungan, inisiatif, dan kualitas pribadi. Masih banyak responden yang nilai skornya masih rendah untuk indikator-indikator tertentu seperti kerjasama, inisiatif, dan kualitas pribadi.

3. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Divisi Bakery Flamboyant Centre. Koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan pengaruh yang signifikan antar komunikasi interpersonal antar karyawan dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar 75,0 %. Pengaruh tersebut disebabkan karena karyawan merasa dapat bekerja lebih baik sehingga kinerjanya meningkat apabila apa yang mereka harapkan dari komunikasi interpersonal antar karyawan yang berlangsung sesuai dengan harapan mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan Divisi Bakery Flamboyant Centre, maka penulis mengajukan beberapa saran untuk meningkatkan efektivitas komunikasi interpersonal antar karyawan agar sesuai dengan harapan karyawan sehingga dapat membantu meningkatkan keharmonisan hubungan antar karyawan sehingga meningkatkan gairah kerja mereka yang pada akhirnya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan pada Divisi Bakery Flamboyant Centre berada dalam kategori baik dan sesuai dengan harapan sebagian besar karyawan perusahaan. Namun efektivitas komunikasi interpersonal antar karyawan yang ada belum optimal sehingga masih perlu ditingkatkan lagi. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi komunikasi yang akrab, nyaman, harmonis dan penuh rasa kekeluargaan, baik di antara para karyawan dengan rekan kerjanya maupun dengan atasannya, dan dengan siapapun yang ada di sekitar lingkungan pekerjaannya. Hal ini dapat diwujudkan diantaranya dengan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Perusahaan Flamboyant Centre, khususnya pada Divisi Bakery, perlu memberikan perhatian pada kehidupan sosial karyawan pada saat bekerja. Kehidupan sosial yang dimaksud dalam hal ini yaitu berkenaan dengan sikap, pandangan, dan gaya hidup di lingkungan kerja serta interaksi antar orang-orang yang bekerja dalam perusahaan baik dengan atasannya maupun dengan rekan kerjanya. Interaksi yang baik diawali dengan komunikasi interpersonal yang baik, baik itu antar karyawan dengan rekan kerjanya, maupun antara karyawan dengan atasannya. Untuk dapat lebih mengakrabkan hubungan antar karyawan dapat dilakukan dengan cara memaksimalkan kegiatan-kegiatan yang melibatkan semua karyawan seperti mengadakan kegiatan berupa simulasi dan *outbond* mengenai kerjasama dan sinergi sehingga diharapkan dapat meningkatkan saling

koordinasi dan saling pengertian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan dilakukannya *outbond* bersama karyawan juga diharapkan keakraban diantara karyawan dapat lebih ditingkatkan sehingga tercipta suatu hubungan yang harmonis serta penuh rasa kekeluargaan diantara seluruh karyawan.

- 2) Perusahaan Flamboyant Centre, khususnya pada Divisi Bakery, perlu memperhatikan kondisi psikologis para karyawan. Perusahaan perlu mengadakan pendekatan bagi karyawan yang masih bersikap kurang terbuka (*introvert*). Karena dalam sebuah organisasi, sikap terbuka dari para karyawan sangat penting karena dengan bersikap terbuka, maka dapat memperlancar arus informasi dalam perusahaan. Sikap terbuka (*open-mindedness*) sangat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.
 - 3) Pada saat melihat kesalahan pada rekan kerja, sebaiknya karyawan mengutarakan kesalahannya tanpa mencemooh atau menilai kepribadiannya.
 - 4) Apabila memiliki keinginan, sebaiknya dikomunikasikan sebaik mungkin sehingga tercipta suatu sikap saling pengertian tanpa adanya sikap mendominasi rekan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kinerja karyawan pada Divisi Bakery Flamboyant Centre berada dalam klasifikasi tinggi. Namun kinerja karyawan masih belum optimal dan masih harus ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan,

penulis memberikan beberapa saran bagi perusahaan, diantaranya yaitu dengan cara :

- 1) Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap karyawannya terutama dalam hal kedisiplinan dan membangun kerjasama yang erat antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena dengan kerjasama yang baik, maka hasil pekerjaan tentunya akan lebih baik dan dapat terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
 - 2) Perusahaan perlu memancing daya kreativitas karyawan untuk melihat keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul. Ini dapat dilakukan dengan memberikan tugas-tugas baru pada karyawan yang sehingga karyawan dituntut untuk kreatif dan inovatif.
 - 3) Perusahaan dapat mengadakan pembinaan dan pelatihan pada karyawan, mengenai cara pelaksanaan tugas yang akan dilaksanakan oleh karyawan, sehingga pengetahuan dan pemahamannya mengenai tugas-tugasnya diharapkan akan bertambah dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga kinerjanya pun meningkat. Serta membuat program kerja yang melibatkan keaktifan dari semua fungsi unit kerja.
3. Saran penulis untuk penelitian selanjutnya yaitu agar lebih diteliti lagi hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena selain komunikasi, masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, mekanisme kerja, keadaan karyawan itu sendiri, dan sebagainya.