

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Setelah melakukan penelitian maka penulis akan mengutarakan kesimpulan, kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi”, setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan rekomendasi-rekomendasi, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian yaitu PT PLN (Persero) DJBB APJ Cimahi dan pihak lain yang berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran komunikasi organisasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa komunikasi organisasi yang terdiri dari indikator komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal berada dalam kategori baik.
2. Gambaran kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa kepuasan kerja pegawai yang terdiri dari indikator kedisiplinan, prestasi kerja, dan moral kerja berada dalam kategori tinggi.

3. Hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi, ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa komunikasi organisasi yang terdiri dari indikator komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah dan komunikasi horizontal, mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja pegawai yang meliputi indikator prestasi kerja, kedisiplinan dan moral kerja. Namun demikian kepuasan kerja pegawai di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor komunikasi organisasi saja, tetapi ada faktor lain juga yang berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor persentase setiap indikator, rekomendasi yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor persentase terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan pelaksanaan komunikasi organisasi yang lebih baik, maka pihak PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi, harus lebih memperhatikan indikator komunikasi ke atas (dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi) karena indikator ini

memiliki persentase paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Artinya komunikasi ke atas melalui komunikasi organisasi umumnya sudah berjalan dengan baik namun masih perlu adanya perbaikan mengenai peningkatan kesempatan yang diberikan atasan kepada bawahan untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbangkan gagasan serta saran-saran mengenai perusahaan seperti menyediakan waktu untuk mendengarkan ide-ide, masukan yang diberikan bawahan, dan kesediaan untuk mendengarkan pendapat yang bertentangan, adanya keterbukaan antara atasan dengan bawahannya mengenai pekerjaan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antara bawahan dengan bawahan.

2. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka pihak PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cimahi, harus lebih memperhatikan indikator kedisiplinan karena indikator ini memiliki persentase paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Artinya kepuasan kerja pegawai umumnya sudah baik namun masih perlu adanya perbaikan dan peningkatan mengenai kedisiplinan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah yaitu dengan memperketat pengawasan pegawai, perusahaan hendaknya membuat aturan yang lebih tegas terutama mengenai bonus sehingga pegawai dapat lebih mempunyai motivasi untuk berdisiplin, untuk itu aturan diberlakukan lebih ketat. Dengan adanya pemberlakuan yang lebih ketat tersebut sehingga

pelanggaran dapat diperkecil, serta memberikan kepercayaan kepada pegawai bahwa dirinya mampu bekerja dengan baik dan dapat mematuhi semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Komunikasi organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai.

Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak dan ukuran sampel yang lebih besar

