

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Simpulan yang diperoleh dari analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi, koordinasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indokemika Jayatama, maka kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Pengaruh signifikan ini mempunyai makna bahwa, semakin baik dan lancarnya komunikasi yang terjalin didalam perusahaan, antara atasan dan karyawan maupun sesama pekerja maka akan semakin meningkat juga hubungan antar unit dalam kinerja karyawan.
2. Koordinasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Pengaruh signifikan ini mempunyai makna bahwa, semakin sering perusahaan melakukan koordinasi terhadap karyawan maka semakin meningkat dan baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Pengaruh yang tidak signifikan ini mempunyai makna komitmen organisasi tidak menjadi bagian dari kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, apabila komitmen organisasi menurun maka kinerja akan tetap stabil.
4. Berdasarkan secara silmutan komunikasi, koordinasi dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 42,6% sementara sisa variabel yang tidak diteliti dalam

penelitian ini sebesar 57,4% , banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indokemika Jayatama.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan saran bahwa:

1. Berdasarkan nilai terendah skor variabel komunikasi pada pernyataan nomor 7 “Adanya komunikasi mengenai hasil kinerja pekerja” perusahaan harus mengadakan komunikasi atau pembahasan mengenai hasil kinerja atau evaluasi kepada para karyawan. Agar karyawan mengetahui kekurangan dari hasil kinerja dan apa yang harus ditingkatkan dari kinerjanya, memang seringkali karyawan enggan untuk diadakanya evaluasi tapi jika perusahaan ingin komunikasi berjalan dengan baik maka diharuskan evaluasi kinerja. Perusahaan juga disarankan untuk lebih memperhatikan bagaimana komunikasi antar karyawannya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang bagaimana komunikasi yang efektif maupun bagaimana cara bekerja dengan lebih baik lagi. Dengan melakukan evaluasi sebulan sekali dan memberikan motivasi akan mendorong kinerja kerja karyawan.
2. Berdasarkan nilai terendah skor variabel koordinasi pada pernyataan no. 6 “Kebijakan perusahaan disosialisasikan di perusahaan saya” Perusahaan harus sering melakukan sosialisasi terhadap peraturan yang akan diterapkan dan dipatuhi karyawan. Karyawan juga bisa memberikan pendapat mereka dalam rapat koordinasi ini akan meningkatkan kinerja karyawan karena terkoordinasi dengan baik.
3. Berdasarkan nilai terendah skor variabel komitmen organisasi pada pernyataan no.6 “Memilih perusahaan tempat bekerja daripada perusahaan lain “

Karyawan rata-rata memilih tidak setuju dengan pernyataan tetap bekerja pada perusahaan ini berhubungan dengan komitmen yang dimiliki seorang pekerja, perusahaan bisa memberikan fasilitas atau keamanan yang lebih baik dan memberikan kepuasan agar para pekerja selalu merasa nyaman dan terus berkomitmen pada perusahaan dan memilih tetap bekerja di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian penyebab rendahnya komitmen organisasi adalah kurangnya komitmen normatif yang dimiliki karyawan yang belum menganggap pekerjaan sebagai kewajiban moral dan belum bersikap loyal terhadap perusahaan. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan nilai-nilai positif kepada karyawan tentang perusahaan, menumbuhkan rasa cinta karyawan terhadap instansi dan membantu menciptakan suasana yang dapat membuat karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Adapun peran dari atasan sangat diperlukan untuk membentuk nilai-nilai yang ada di perusahaan dan membimbing para karyawan.

4. Berdasarkan nilai terendah skor variabel kinerja karyawan pada pernyataan no. 3 “Memiliki kesadaran tinggi untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.” Kurangnya kesadaran yang dimiliki oleh karyawan sangat mempengaruhi waktu penyelesaian kerja, akan menghambat pekerja yang lain. Perusahaan harus terus memberikan dorongan motivasi, melakukan koordinasi sebelum dimulainya pekerjaan.

### **5.3. Keterbatasan dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya**

1. Penelitian ini hanya meneliti komunikasi, koordinasi dan komitmen organisasi yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

2. Penyebaran kuesioner yang tidak dilakukan sendiri sehingga peneliti tidak bisa langsung bertatap muka atau menyerahkan kuesioner kepada responden satu persatu tapi harus melalui atasan atau yang dikenal supervisor.
3. Penelitian ini hanya mengambil menggunakan 50 sampel dari para pekerja ,akan lebih baik jika sampel yang diambil dilakukan dengan sampel yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih besar.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan objek, responden, atau variabel penelitian sehingga dapat menyempurnakan penelitian selanjutnya.
5. Bagi karyawan harus lebih berani dapat memberikan pendapat atau masukan kepada perusahaan, agar perusahaan dan karyawan dapat bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.