

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di paparkan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh iklim komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,184 atau 18,4% dan pengaruh secara tidak langsung sebesar 13,5%. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan “Ada pengaruh antara iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan” dapat diterima.
2. Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,471 atau 47,1% dan pengaruh secara tidak langsung sebesar 13,5%. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan “Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Medan” dapat diterima.
3. Pengaruh langsung iklim komunikasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,431 atau 43,1%. Sisanya yaitu 0,569 atau sebesar 56,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
4. Koefisien determinan (R square) pada penelitian ini sebesar 43,1%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel iklim komunikasi dan kepuasan kerja sebesar 43,1% sedangkan 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu iklim komunikasi baik antara atasan ke bawahan, bawahan ke atasan maupun bawahan dengan bawahan lebih terbuka dalam komunikasi dan tetap saling menjaga kepercayaan satu sama lain, serta jujur dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kekuatan dari sebuah perusahaan/organisasi terdapat pada sumber daya manusianya. Untuk itu iklim komunikasi dan kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan perkembangannya secara baik dan berkala agar dapat meningkatkan kinerja karyawan .
3. Atasan (Manajer) disetiap divisi yang ada di PT. PLN (Persero) Area Medan hendaknya sering melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan agar pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan guna meningkatkan kepuasan kerja baik karyawan maupun atasan.
4. Peneliti yang akan meneliti tentang kinerja karyawan pada sebuah perusahaan/organisasi untuk waktu kedepan, disarankan agar dapat menambah variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan sehingga mengenai sasaran yang ingin dicapai sehingga penelitian berikutnya lebih sempurna.