



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Survei Terhadap Karyawan PT Indosat, Tbk) adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *intervening* (kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan dan apakah ada pengaruh tidak langsung iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indosat, Tbk.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini dengan data yang diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Indosat, Tbk yang diolah menggunakan SPSS 24, maka didapatkan simpulan sebagai berikut ini:

1. Adanya pengaruh variabel *intervening* (kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan PT Indosat, Tbk.
2. Variabel *intervening* (kepuasan kerja) berpengaruh sebesar 0,809 atau 80,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini dan juga terdapat hubungan positif yang sangat kuat yang terlihat dari tabel nilai koefisien korelasi antara variabel *intervening* (kepuasan kerja) terhadap kinerja.
3. Adanya pengaruh tidak langsung iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indosat, Tbk.

4. Iklim komunikasi organisasi berpengaruh secara tidak langsung sebesar 0,735 atau 73,5% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini dan juga terdapat hubungan positif yang sangat kuat yang terlihat dari tabel nilai koefisien korelasi secara tidak langsung antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja.

Dengan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel *intervening* terhadap kinerja dan terdapat pengaruh tidak langsung iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Peneliti berharap pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor lain apa yang menjadi faktor pengaruh selain iklim komunikasi organisasi. Di mana faktor lain tersebut sebesar 26,5% terhadap kinerja.

Pada ke depannya penelitian khususnya topik komunikasi organisasi dapat menjadi lebih menarik jika terdapat penelitian yang membahas selain iklim komunikasi seperti gaya kepemimpinan dan motivasi.

5.2.2 Saran Praktis

Selain saran akademis adapun saran peneliti untuk perusahaan yang menjadi objek penelitian peneliti. Berdasarkan hasil olah data yang didapat peneliti dari

penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Indosat, Tbk di ketahui bahwa terdapat pengaruh variabel *intervening* (kepuasan kerja) terhadap kinerja sebesar 80,9% dan terdapat pengaruh secara tidak langsung iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja sebesar 73,5%. Namun dari hasil kuesioner ada beberapa indikator yang nilai persentasenya tidak begitu tinggi misalnya terkait dengan peluang karyawan yang berprestasi akan mendapatkan promosi jabatan dan atasan bersedia untuk mempromosikan staf. Di waktu mendatang, manajemen PT Indosat, Tbk perlu memberikan perhatian lebih terhadap peluang karyawan yang berprestasi untuk bisa mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan rekam jejak karirnya.

Tabel 5.1 Besar Pengaruh Dimensi dari Variabel X1 (Iklim Komunikasi Organisasi) Terhadap Y1 (Kepuasan Kerja)

Dimensi	Nilai	Ket.	Saran	Saran Praktis
Kepercayaan	0,480 (48%)	Hubungan Positif yang Sedang	Ditingkatkan	Meningkatkan kepercayaan atasan terhadap hasil kerja karyawan.
Pembuatan Keputusan Partisipatif (Partisipasi Karyawan dalam Pengambilan Keputusan)	0,351 (35,1%)	Hubungan Positif yang Sedang	Ditingkatkan	Lebih melibatkan karyawan dalam pengambilan sebuah keputusan dalam sebuah masalah yang berhubungan dengan organisasi.
Kejujuran	0,483 (48,3%)	Hubungan Positif yang Sedang	Ditingkatkan	Lebih meningkatkan kejujuran informasi mengenai masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan kepada atasan.

Keterbukaan dalam Komunikasi	0,350 (35%)	Hubungan Positif yang Sedang	Ditingkatkan	Atasan lebih bersedia menjelaskan mengenai pekerjaan kepada karyawan.
Mendengarkan Komunikasi Ke Atas	0,454 (45,5%)	Hubungan Positif yang Sedang	Ditingkatkan	Atasan baiknya lebih mau mendengarkan Pendapat, Ide, atau Gagasan dari karyawan yang dianggap penting bagi organisasi.

Tabel 5.1 Besar Pengaruh Dimensi dari Variabel X1 (Iklim Komunikasi Organisasi) Terhadap Y2 (Kinerja)

Dimensi	Nilai	Ket.	Saran	Saran Praktis
Kepercayaan	0,501 (50,1%)	Hubungan Positif yang Mantap	Dipertahankan	Atasan dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan dalam waktu yang singkat.
Pembuat Keputusan Partisipatif (Partisipasi Karyawan dalam mengambil Keputusan)	0,335 (33,5%)	Hubungan Positif yang Sedang	Ditingkatkan	Lebih meningkatkan inisiatif karyawan untuk menyumbangkan ide atau gagasan baru untuk organisasi.
Kejujuran	0,449 (44,9%)	Hubungan Positif yang Sedang	Ditingkatkan	Lebih meningkatkan kejujuran akan informasi yang diberikan antarkaryawan.
Keterbukaan dalam Komunikasi	0,474 (47,7%)	Hubungan Positif yang Sedang	Ditingkatkan	Lebih meningkatkan pemahaman akan pekerjaan yang diberikan.

Mendengarkan Komunikasi Ke Atas	0,377 (37,7%)	Hubungan Positif yang Sedang	Ditingkatkan	Atasan dan karyawan dapat lebih bekerjasama dalam menyelesaikan tugas atau masalah dalam organisasi.
---------------------------------	------------------	------------------------------	--------------	--