



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

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan terhadap pengaruh efektifitas komunikasi antarpribadi antara atasan dengan karyawan terhadap kinerja kerja karyawan dengan studi analisis survei terhadap karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama, dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila komunikasi antarpribadi dijalankan dengan efektif maka akan berpengaruh terhadap kinerja kerja yang baik. Dalam perusahaan terbentuk suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan kinerja kerja yang baik.

Penelitian ini membuktikan hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, serta menjawab pertanyaan pada rumusan masalah yaitu : efektifitas komunikasi antarpribadi antara atasan dengan karyawan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, dengan besaran pengaruh sebesar 52,5% dari hasil pengujian regresi linier sederhana.

Dari hasil uji koefisien korelasi, hubungan antara variabel X (komunikasi antarpribadi) terhadap variabel Y (kinerja kerja karyawan) adalah positif sempurna dengan tingkat hubungan kuat. Lalu apabila dari hasil satu per satu dimensi variabel X terhadap kinerja kerja karyawan, didapatkan hasil bahwa :

a. Hubungan antara keterbukaan dengan kinerja kerja karyawan adalah positif sempurna dengan tingkat hubungan kuat.

b. Hubungan antara empati dengan kinerja kerja karyawan adalah positif sempurna dengan tingkat hubungan cukup, hal ini disebabkan oleh :

- 1). Masih kurangnya empati atasan terhadap karyawan
- 2). Masih kurangnya kepedulian atasan terhadap karyawan

c. Hubungan antara dukungan (sikap mendukung) dengan kinerja kerja karyawan adalah positif sempurna dengan tingkat hubungan kuat.

d. Hubungan antara sikap positif dengan kinerja kerja karyawan adalah positif sempurna dengan tingkat hubungan kuat.

e. Hubungan antara kesetaraan dengan kinerja kerja karyawan adalah positif sempurna dengan tingkat hubungan cukup, hal ini disebabkan oleh :

- 1). Masih kurangnya kesetaraan antara atasan terhadap karyawan, karena birokrasi dan status sosial atasan lebih tinggi dari pada karyawan.

Dari hasil uji regresi linier sederhana, bahwa variabel X (komunikasi antarpribadi) berpengaruh kuat terhadap variabel Y (kinerja kerja karyawan). Lalu apabila dari hasil satu per satu dimensi variabel X terhadap kinerja kerja karyawan, didapatkan hasil bahwa :

- a. Keterbukaan berpengaruh kuat terhadap kinerja, dengan besaran pengaruh sebesar 53,5% .

b. Empati berpengaruh cukup terhadap kinerja, dengan besaran pengaruh sebesar 49,8%, hal ini disebabkan oleh :

1). Masih kurangnya empati atasan terhadap karyawan

2). Masih kurangnya kepedulian atasan terhadap karyawan

c. Dukungan (sikap mendukung) berpengaruh kuat terhadap kinerja, dengan besaran pengaruh sebesar 57,9% .

d. Sikap Positif berpengaruh kuat terhadap kinerja, dengan besaran pengaruh sebesar 54,2% .

e. Kesetaraan berpengaruh cukup terhadap kinerja, dengan besaran pengaruh sebesar 47,2%, hal ini disebabkan oleh :

1). Masih kurangnya kesetaraan antara atasan terhadap karyawan, karena birokrasi dan status sosial atasan lebih tinggi dari pada karyawan.

Dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pentingnya komunikasi antarpribadi dijalankan di internal perusahaan, terutama antara atasan dengan karyawan. Di mana komunikasi menjadi satu kebutuhan utama dalam sebuah perusahaan, guna menjalin hubungan baik, suasana kerja yang kondusif, hingga dapat menghasilkan kinerja kerja yang baik dari karyawan.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, menjelaskan faktor-faktor yang perlu diperhatikan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama :

- a. Yang pertama, bahwa dimensi empati dan kesetaraan masih dalam tingkat hubungan dan pengaruh yang 'cukup' terhadap kinerja kerja karyawan. Maka dari itu perlu ditingkatkan perhatian dan kepedulian atasan terhadap karyawan.
- b. Lalu perlu ditingkatkan kesetaraan antara atasan dengan karyawan, jangan karena birokrasi dan status sosial menjadi celah hubungan antara atasan dengan karyawan.
- c. Atasan harus dapat merasakan apa yang dirasakan karyawan sehingga dapat memberikan perhatian kepada karyawan, hingga karyawan pun merasa berharga dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

UMMN