



### **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 penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat disimpulkan beberapa hal seperti berikut:

- a. Peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi (variabel X) dan Kinerja Karyawan (variabel Y). Nilai positif sebesar 0,626 yang dihasilkan oleh uji korelasi dan regresi menunjukkan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi dapat memberikan peningkatan pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang sudah melakukan koordinasi kinerja yang baik. Koordinasi kinerja dari atasan kepada karyawan atau sebaliknya yang dilakukan di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang telah menunjang dalam kinerja karyawan.
- b. Iklim Komunikasi Organisasi mampu memberikan pengaruh sebesar 62,6% terhadap Kinerja Karyawan, tetapi sebesar 37,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menjelaskan bahwa pertukaran informasi dalam komunikasi organisasi antara atasan kepada karyawan atau sebaliknya di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang telah terjalin dengan baik.

Hal ini mendukung Teori Hubungan manusiawi Elton Mayo yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan akan dipengaruhi dengan adanya iklim komunikasi yang terbentuk dari persepsi, sikap, nilai dan kebutuhan dari para pekerja dimana para karyawan diberikan rasa partisipasi dari pemimpin.

- c. Terdapat dua dimensi variabel X (iklim komunikasi organisasi) yang paling berpengaruh pada variabel Y (kinerja karyawan). Pada dimensi yang pertama yaitu dimensi kepercayaan pada variabel iklim komunikasi organisasi menyumbang sebesar 0,513 atau sebesar 51,3% terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dimensi tersebut memiliki peran yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan bukti sebesar 51,3%, pengaruh yang mampu diberikan oleh dimensi iklim komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa kepercayaan antar karyawan dan karyawan terhadap pimpinan maupun sebaliknya yang dibangun di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang telah memberikan kontribusi dalam menunjang kinerja karyawan.
- d. Pada dimensi kedua yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan yaitu dimensi pembuat keputusan bersama. Pada dimensi pembuat keputusan bersama dari variabel iklim komunikasi organisasi menyumbang sebesar 0,490 atau sebesar 49% terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa selain dimensi kepercayaan, dimensi pembuat keputusan bersama merupakan dimensi yang penting dalam memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan pengaruh sebesar 49%.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa dalam menentukan keputusan dan regulasi di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dilakukan tanpa adanya batas antara atasan kepada karyawan atau sebaliknya.

## **5.2 Saran**

Berikut peneliti akan memberikan saran secara akademis maupun praktis berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Hal ini bertujuan untuk memberikan peningkatan pada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang serupa.

## **5.3 Saran Akademis**

Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada tema penelitian serupa, penulis sarankan agar bisa melakukan penelitian dengan tema yang sama tetapi ditambahkan variabel yang lain seperti budaya organisasi, komunikasi internal, komunikasi organisasi, efektivitas komunikasi, motivasi dan lain sebagainya.

Penulis menyarankan kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Untuk dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap komunikasi organisasi. Sehingga dapat mengetahui faktor-faktor lain apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan selain iklim komunikasi organisasi. Peneliti juga berharap kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa untuk dapat memperluas jumlah sampel yang digunakan. Pada penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengambil sampel pada unit kerja lain yang belum peneliti gunakan.

#### 5.4 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran untuk mempertahankan dan meningkatkan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

- a. Berdasarkan hasil analisis masing-masing dimensi pada variabel X. Hasil menunjukkan dua dimensi yang memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan yang sudah peneliti jelaskan, dimensi kepercayaan dan dimensi pembuatkeputusan bersama. Kedua dimensi tersebut perlu dan sangat penting menurut peneliti harus dipertahankan dan ditingkatkan jika perlu. Dengan demikian, kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang terus dapat meningkat lebih baik.
- b. Berdasarkan hasil hitung, peneliti menyimpulkan bahwa pada dimensi keterbukaan dalam komunikasi ke bawah sangat perlu ditingkatkan agar memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. dimensi keterbukaan dalam komunikasi ke bawah hanya menyumbang sebesar 22,1% terhadap kinerja karyawan. Pada dimensi ini memiliki angka yang rendah dibandingkan dengan dua dimensi sebelumnya. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi keterbukaan dalam komunikasi ke bawah perlu ditingkatkan lagi. Dengan demikian, kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil tersebut, pengaruh sebesar 22,1% yang disumbang oleh dimensi keterbukaan dalam komunikasi ke bawah ini perlu menjadi perhatian

khusus pihak PT PLN Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Dikarenakan PT PLN merupakan industri strategis yang bergerak pada bidang kelistrikan yang dikelola oleh negara. Penyebaran informasi berkaitan dengan pesan yang disampaikan kepada seluruh pihak baik internal maupun eksternal. Jika terjadi kesalahan pada penyebaran informasi, akan berdampak buruk pada perusahaan dan seluruh pihak yang berkaitan.

- c. Berdasarkan hasil hitung, peneliti menyimpulkan bahwa pada dimensi perhatian pada tujuan berkinerja tinggi masih perlu ditingkatkan agar memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Pada dimensi tersebut hanya menyumbang sebesar 0,311 atau sebesar 31,1%. dengan Demikian peneliti menyimpulkan bahwa dimensi perhatian pada tujuan berkinerja tinggi perlu ditingkatkan seperti pemberian motivasi atau *reward* pada karyawan sehingga karyawan memiliki semangat dan meberikan komitmen dengan bekerja secara maksimal agar memberikan pengaruh terhadap kinerja lebih baik.

Pengaruh sebesar 31,1% yang disumbang oleh dimensi ini perlu diwaspadai oleh pihak PT PLN Kantor Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Hal ini dilakukan agar pengaruh yang disumbang oleh dimensi ini tidak mengalami penurunan, sehingga tidak berdampak buruk pada kinerja karyawan. Kesalahan pada kinerja, akan berdampak buruk pada perusahaan dan seluruh pihak yang berkaitan.