

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV, maka Penulis dapat menarik beberapa kesimpulan penelitian, yaitu:

1. Komunikasi yang dilakukan di kalangan karyawan PT Panorama Alam Indah secara rata-rata sudah memuaskan. Hal ini dikarenakan aspek-aspek komunikasi atau penyampaian informasi di dalam organisasi sudah dilakukan dengan baik sehingga pegawai merasa puas dan nyaman. Sedangkan pada dimensi yang mengukur mengenai komunikasi horizontal atau komunikasi yang dilakukan antar rekan kerja dan dimensi yang mengukur sejauh mana informasi tentang organisasi secara keseluruhan berada dalam level cukup memuaskan.
2. Tingkat motivasi di kalangan karyawan PT Panorama Alam Indah secara rata-rata menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi. Sedangkan dimensi yang berada dalam level motivasi cukup tinggi/sedang yaitu dimensi yang mengukur mengenai kontribusi karyawan terhadap pertumbuhan dan perubahan dalam perusahaan dan dimensi yang mengukur mengenai *growth and advancement* yaitu pemanfaatan kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir
3. Hubungan antara kepuasan komunikasi dan motivasi kerja karyawan PT Panorama Alam Indah adalah *moderately low association* atau berada pada level agak rendah, hubungannya menunjukkan hubungan yang positif. Menurut **Pincus** yang dikutip oleh Pace dan Faules dan diterjemahkan oleh Mulyana (2000:165) bahwa kepuasan merupakan konsep yang biasanya berkenaan dengan kenyamanan dan kenyamanan memiliki kecenderungan bahwa karyawan lebih menyukai cara-cara pelaksanaan terbaru, yang seringkali gagal menghasilkan peningkatan kinerja tugas. Berdasarkan sumber yang sama, menyatakan bahwa beberapa penelitian tentang hubungan antara komunikasi

organisasi dengan kinerja pekerjaan menunjukkan bahwa kepuasan kecil peranannya dalam perbaikan kinerja pekerjaan. Berarti kepuasan tidak memacu para karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, meskipun kepuasan komunikasi jelas memberi andil dalam kepuasan kerja.

## 5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka Penulis memberikan saran berkenaan dengan penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

1. Persepsi karyawan merasa puas terhadap aspek-aspek komunikasi yang dilakukan di kalangan karyawan PT Panorama Alam Indah. Namun secara umum bahwa pegawai masih merasakan kurang puas terhadap informasi mengenai rencana kerja dan kegiatan antar rekan kerja. Oleh karena itu Penulis menyarankan agar karyawan baik dalam satu divisi maupun antar divisi lebih sering melaksanakan pertemuan-pertemuan untuk membahas mengenai rencana kerja dan kegiatan yang akan dilakukan karena fungsi rapat ini cukup penting yaitu untuk membahas masalah, mencari solusi, dan menginformasikan rencana serta kegiatan baik untuk divisi maupun untuk perusahaan. Selain itu Penulis juga menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan orientasi kepada pegawai baru sehingga pegawai baru mengetahui informasi perusahaan secara keseluruhan seperti visi dan misi, jajaran manajemen, dan lain sebagainya.
2. Tingkat motivasi pegawai tinggi, tetapi keinginan pegawai untuk berkontribusi pada pertumbuhan organisasi secara rata-rata berada pada level sedang. Oleh karena itu pihak manajemen senantiasa mengajak pegawai untuk berdiskusi dan memanfaatkan saran dari pegawai untuk pertumbuhan dan perubahan perusahaan ke arah yang lebih baik. Sehingga dengan demikian karyawan merasa dihargai dan tidak memberi tanggapan bahwa masalah perusahaan merupakan masalah yang harus dicari solusinya oleh manajemen tingkat menengah (*middle management*) sampai dengan manajemen tingkat atas (*upper management*). Penulis juga menyarankan kepada perusahaan untuk melaksanakan pengembangan sumber

daya manusia bukan hanya melalui program pendidikan saja yang mencakup kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang (*overall competence*) dalam arah tertentu dan berada dalam lingkup pekerjaan yang ditanganinya saat ini. Penulis menyarankan agar perusahaan juga melaksanakan program pelatihan yang lebih terfokus kepada pekerjaan karyawannya saat ini, sehingga dengan demikian karyawan lebih termotivasi untuk mengikuti pengembangan sumber daya tersebut karena merasa bahwa pelatihan yang diikuti karyawan dapat meningkatkan keterampilan pada bidangnya dan dapat menunjang karirnya.