

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari penelitian ini dihasilkan beberapa temuan dari pembahasan bab sebelumnya. Berikut hasil temuannya yaitu :

1. Komunikasi karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia berada pada kategori baik. Hal ini disebabkan karenakaryawan bersikap positif ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung. Dan indikator yang mendapat respon rendah yaitu komunikasi antar karyawan dilakukan dengan sopan dan penuh kerendahan hati ketika berbicara.
2. Lingkungan kerjadi PT. Marugo Rubber Indoneisa berada pada kategori baik. Hal ini disebabkan oleh hubungan dengan atasan terjaga baik. Dan indikator yang mendapat respon rendah yaitu bau-bauan ditempat kerja tidak tercium begitu sengat.
3. Kinerja karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia berada pada kategori setuju dalam arti sudah baik. Hal ini disebabkan karena Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dan indikator yang mendapat respon rendah yaitu hasil kerja karyawan di PT. Marugo Rubber Indonesia sering mencapai standar yang telah ditetapkan Pimpinan.
4. Korelasi komunikasi dengan lingkungan kerja diinterprestasikan memiliki tingkat hubungan sangat rendah. Hal ini disebabkan karena komunikasi berperan relatif kecil sebagai dasar dalam menciptakan kondisi lingkungan kerjayang baik, karena lingkungan kerja baiktercipta oleh berbagai aspek.
5. Komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dijelaskan oleh komunikasi yang terjalin diantara para karyawan.
6. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja.

7. Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sementara komunikasi berkontribusi rendah terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pimpinan harus memperhatikan dan memastikan bahwa komunikasi antar pribadi (interpersonal) antar karyawan dilakukan dengan sopan dan penuh kerendahan hati ketika berbicara sesama karyawan lainnya. Jika tidak, maka Pemimpin harus menegur serta memberikan peringatan agar tidak terulang kembali bahkan sampai memberikan hukuman.
2. Pihak manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja dengan baik terutama pada lingkungan kerja fisik agar nyaman karyawan dalam bekerja mampu dirasakan dan terjaga baik. Terutama pada bagian pembuangan limbah pabrik agar menyediakan tempat sampah yang tertutup agar tidak menimbulkan bau-bauan ditempat kerja. Dan bagi para karyawan hendaknya selalu menggunakan masker pada setiap melakukan pekerjaan.
3. Pihak manajemen yang didelegasikan melalui Pimpinan atau manager, agar lebih memotivasi bawahannya atau karyawannya dengan lebih agar motivasi karyawan dalam bekerja tinggi. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan reward atau lainnya.
4. Pihak manajemen hendaknya dalam menciptakan kondisi lingkungan kerjanya baik tidak hanya melihat dari pola komunikasi antar karyawan dengan sesama karyawan atau antar karyawan dengan atasan, namun melihat dari berbagai aspek lainnya misalkan pada sisi fasilitas lingkungan kerja fisik dan lainnya.
5. Atasan atau Pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan, agar memperhatikan pola komunikasi dan atau mampu menciptakan komunikasi yang baik agar mampu memotivasi karyawan. Misalnya dengan

setiap pagi melakukan briefing guna menjelaskan dan mengingatkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

6. Pihak perusahaan dalam hal ini manajemen lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja terutama pada lingkungan kerja fisik seperti penerangan, tata letak dan lainnya sebagainya.

Bagi peneliti lain untuk penelitian yang selanjutnya disarankan untuk menambah atau menggunakan variabel-variabel independen lainnya yang potensial memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan misalnya variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, kompetensi dan kompenesasi serta menggunakan metode lain untuk melihat perbandingan antara satu metode dengan metode lainnya misalnya dengan metode penelitian kualitatif. Dengan metode penelitian kualitatif peneliti dapat mengeksplorasi perasaan responden secara lebih mendalam secara langsung. Dalam penelitian kualitatif metode pengumpulan data menggunakan teknik *indepht interview* sehingga responden dapat mengungkapkan perasaan secara leluasa, dan peneliti dapat memperoleh jawaban sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian data yang diperoleh lebih akurat dan dapat mewakili dari seluruh populasi.



**KARAWANG**