

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hasil analisis dan pengujian terhadap hipotesis pada bab 4 sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki nilai signifikansi $0,001 < (\text{ lebih kecil }) 0,05$ atau $t \text{ hitung } > (\text{ lebih besar }) t \text{ tabel}$ yaitu $-6,336 > (\text{ lebih besar }) 2,024$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil penelitian menunjukkan variabel Penempatan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0,001 < (\text{ lebih kecil }) 0,05$ atau $t \text{ hitung } > (\text{ lebih besar }) t \text{ tabel}$ yaitu $7,189 > (\text{ lebih besar }) 2,024$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil penelitian menunjukkan variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai signifikansi $0,003 < (\text{ lebih kecil }) 0,05$ atau $t \text{ hitung } > (\text{ lebih besar }) t \text{ tabel}$ yaitu $3,130 > (\text{ lebih besar }) 2,024$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai signifikansi $0,001 < (\text{ lebih kecil }) 0,05$ dan nilai $f \text{ hitung } 26,696 > (\text{ lebih besar }) f \text{ tabel } 2,851$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal (X1), Penempatan Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Instansi

1. Perusahaan dapat memberikan pelatihan komunikasi yang dapat meningkatkan komunikasi interpersonal kepada semua karyawan yang memungkinkan komunikasi interpersonal lebih terstruktur dan terarah yang relevan dengan tugas dan pekerjaan.

2. Bagi pimpinan, diharapkan untuk melakukan evaluasi dalam proses penempatan kerja agar sesuai dengan potensi karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam bekerja.
3. Untuk dapat terus meningkatkan Komitmen Organisasi, instansi dapat memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka selama bekerja. Pimpinan juga perlu melibatkan karyawannya dalam proses diskusi dalam dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi.
4. Dalam variabel Komitmen Organisasi pada pernyataan “Saya bertahan di perusahaan ini karena sulitnya mendapatkan pekerjaan lain yang setara.” Memiliki nilai rata rata paling rendah dari seluruh variabel yaitu 3,14. Perusahaan dapat membangun lingkungan kerja positif dan mendukung sehingga karyawan dapat merasa bahwa mereka diakui dan dihargai, juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan untuk memberikan rasa memiliki dan tujuan dalam karir di perusahaan.

5.2.2. Bagi Penelitian

Penelitian ini belum sepenuhnya optimal hasilnya, sehingga dapat dituliskan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain khususnya dalam mempengaruhi faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, penelitian ini bisa digunakan sebagai dasar pengembangan teori dan penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian lain seperti metode penelitian kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman karyawan secara mendalam terkait Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi.
3. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan model analisis lain seperti *Structural Equation Model-Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk dapat menemukan hasil lainnya.