

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis hasil penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pengembangan Karir, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Media Putra Nusantara (IDN Media) Jakarta”, maka Peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Deskripsi komunikasi interpersonal, pengembangan karir, penempatan kerja, dan kinerja karyawan PT. Media Putra Nusantara (IDN Media) Jakarta dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Komunikasi Interpersonal yang dirasakan oleh karyawan IDN Media Jakarta tergolong baik. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan sudah memperhatikan masalah komunikasi interpersonal baik antar karyawan maupun dengan atasan di perusahaan. Dalam penelitian ini, komunikasi interpersonal yang baik dapat dilihat dari pernyataan karyawan yang aktif dalam mengemukakan pendapatnya dalam sebuah rapat atau diskusi, senang menjalin hubungan kerjasama dengan sesama rekan kerja, tidak segan untuk melakukan penegur terhadap rekan kerja yang salah ataupun melakukan penyanggahan terhadap pendapat yang salah ketika rapat, serta para karyawan yang diperlakukan sama oleh atasannya ketika mereka semua diberikan arahan kerja. Hal tersebut membuat proses komunikasi interpersonal baik antar karyawan maupun dengan atasan berjalan dengan baik dan

lancar sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan sudah memperhatikan proses komunikasi interpersonal di dalam perusahaannya dan hal tersebut sudah dirasakan oleh para karyawan.

b. Pengembangan Karir yang dirasakan oleh karyawan IDN Media Jakarta tergolong cukup namun masih kurang baik karena meskipun banyak karyawan yang beranggapan bahwa berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mereka ada kemungkinan untuk dipromosikan/peningkatan pada karir mereka akan tetapi masih ada setengah dari jumlah karyawan tersebut yang merasa bahwa perusahaan kurang memperhatikan proses pengembangan karir bagi mereka. Selain itu karyawan tersebut juga menyatakan bahwa meskipun prestasi kerja mereka tergolong baik tetapi mereka tidak mendapatkan promosi jabatan di perusahaan tersebut. Dari beberapa fakta itu dapat ditarik kesimpulan bahwa proses pengembangan karir di perusahaan tersebut tergolong kurang baik karena tidak merata dan tidak dirasakan oleh seluruh karyawan di perusahaan tersebut karena faktanya ada setengah dari jumlah responden yang menyatakan bahwa mereka merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan terkait pengembangan karir mereka meskipun mereka memiliki prestasi kerja yang baik.

c. Penempatan kerja yang dirasakan oleh karyawan IDN Media Jakarta sudah tergolong sangat baik dikarenakan penempatan posisi kerja pada seluruh karyawan di perusahaan tersebut sudah tepat. Hal tersebut dapat dilihat dari data dan fakta bahwa mayoritas dari karyawan perusahaan tersebut memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan kerja,

serta pengetahuan kerja yang sesuai dengan penempatan kerja/posisi mereka di perusahaan tersebut sehingga perusahaan sangat memperhatikan dan sudah sangat baik dalam hal penempatan kerja karyawannya.

d. Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh manajer/atasan di perusahaan IDN Media Jakarta tergolong sangat baik meskipun ada permasalahan dalam proses pengembangan karir yang belum merata, akan tetapi faktor – faktor lain yang menjadi variabel penelitian ini yaitu komunikasi interpersonal dan penempatan kerja karyawan sudah diperhatikan dengan sangat baik oleh perusahaan sehingga hal tersebut memacu kinerja karyawan. Peneliti menyatakan bahwa kinerja karyawan perusahaan tersebut sangat baik dikarenakan fakta dari data – data yang sudah peneliti kumpulkan yang berasal langsung dari manajer/atasan perusahaan tersebut yang menyatakan bahwa kinerja mayoritas karyawan yang menjadi sumber responden penelitian ini sudah memenuhi ekspektasi perusahaan dengan terpenuhinya standar kualitas dan kuantitas kerja perusahaan, kedisiplinan karyawan, ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas, hubungan kerjasama yang baik antar rekan kerja, serta hubungan yang baik antar karyawan dengan para atasan di perusahaan tersebut sudah sangat baik.

2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IDN Media Jakarta, yang artinya semakin baik proses komunikasi interpersonal antar karyawan maupun dengan atasan maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
3. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan IDN Media Jakarta, yang artinya meskipun

pengembangan karir tinggi hal tersebut tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

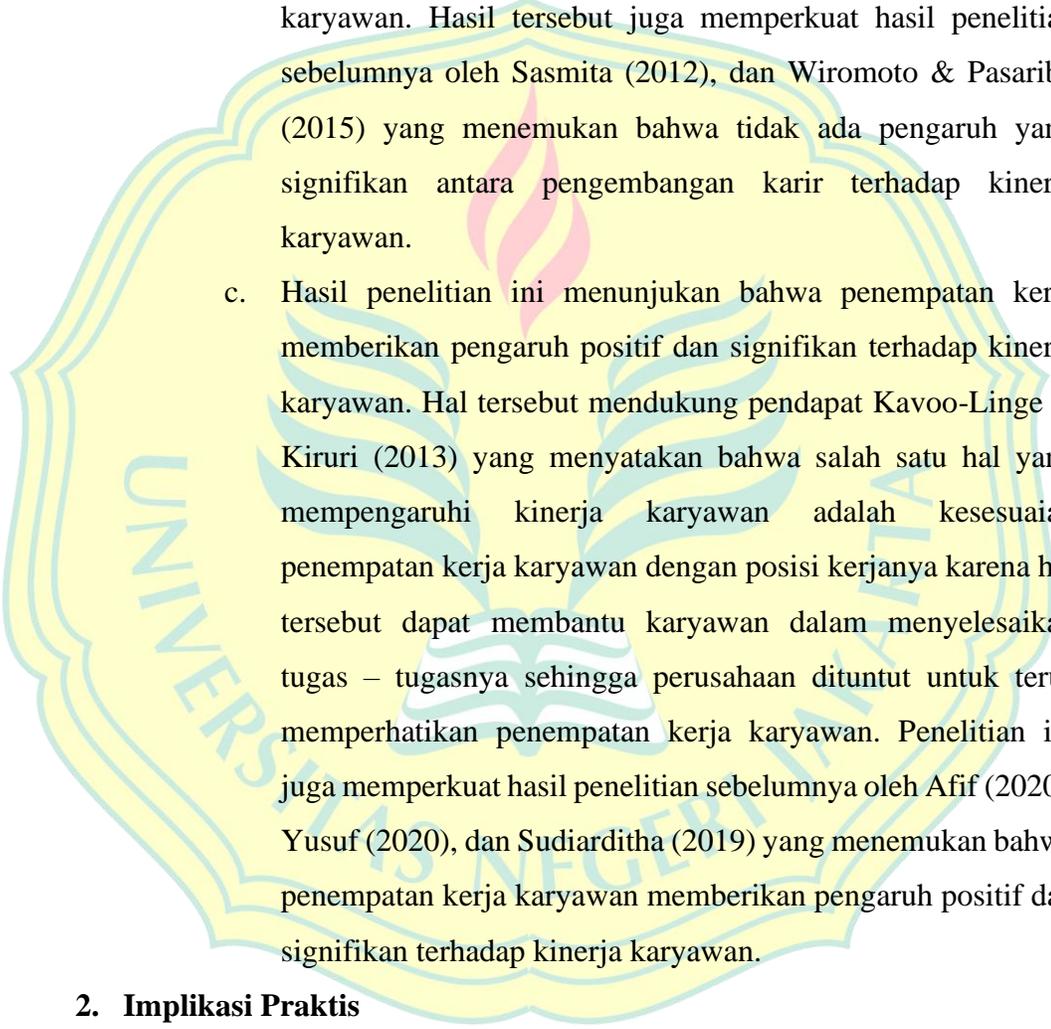
4. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IDN Media Jakarta, yang artinya semakin baik penempatan kerja karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
5. Model penelitian komunikasi interpersonal, pengembangan karir, dan penempatan kerja dapat memprediksi tingkat kinerja karyawan IDN Media Jakarta.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa implikasi teoritis yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, yaitu:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung pendapat Idowu Abe & Mason (2016) yang menyatakan salah satu hal yang menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang baik adalah komunikasi interpersonal yang baik antar karyawan dan atasannya karena hal tersebut memacu proses kelancaran saat bekerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu oleh Ghofar (2018), Nasri (2019), dan Winarningsih (2019) yang ketiga dari hasil penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

- 
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung pendapat Gian F. Kaseger (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Sasmita (2012), dan Wiromoto & Pasaribu (2015) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung pendapat Kavoo-Linge & Kiruri (2013) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesesuaian penempatan kerja karyawan dengan posisi kerjanya karena hal tersebut dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya sehingga perusahaan dituntut untuk terus memperhatikan penempatan kerja karyawan. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Afif (2020), Yusuf (2020), dan Sudiarditha (2019) yang menemukan bahwa penempatan kerja karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh PT. Media Putra Nusantara (IDN Media) Jakarta, yaitu:

- a. Pada variabel komunikasi interpersonal, indikator dengan jumlah presentase rata – rata jawaban setuju dan sangat setuju tertinggi adalah indikator “Saya akan menerima dan menjalankan kesepakatan hasil dari rapat bersama” dengan jumlah presentase sebesar 88,4%. Hal tersebut mengandung implikasi yaitu sebanyak 88,4% karyawan IDN Media Jakarta menjalankan segala sesuatu yang sudah menjadi keputusan bersama melalui proses komunikasi interpersonal oleh karena itu perusahaan perlu mempertahankan budaya tersebut dalam operasionalnya sehari – hari karena hal tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar bagi karyawan terhadap kinerja mereka.
- b. Pada variabel pengembangan karir, indikator dengan jumlah presentase jawaban setuju dan sangat setuju tertinggi adalah indikator “Saya tidak mendapatkan promosi jabatan meskipun prestasi kerja saya baik” dengan jumlah presentase sebesar 53,8%. Hal tersebut mengandung implikasi yaitu sebanyak 53,8% karyawan IDN Media Jakarta merasa bahwa mereka tidak mendapatkan promosi jabatan ketika prestasi kerja mereka baik dan mengindikasikan bahwa masih ada 46,2% dari total responden yang merasa bahwa mereka mendapatkan promosi jabatan ketika prestasi kerja mereka baik. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kesempatan pengembangan karir secara merata kepada seluruh karyawannya agar diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Pada variabel penempatan kerja, indikator dengan jumlah presentase setuju dan sangat setuju tertinggi adalah indikator “Pengalaman kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya” dengan jumlah presentase sebesar 89,6%. Hal tersebut menunjukkan sebanyak 89,6% karyawan IDN Media

Jakarta memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan penempatan kerja/posisi kerja mereka di perusahaan IDN Media sehingga hal tersebut membantu mereka dalam menyelesaikan segala bentuk pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka. Perusahaan perlu mempertahankan dengan baik sistem penempatan kerja karyawan berdasarkan kesesuaian pengalaman kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka karena hal tersebut sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

- d. Pada variabel kinerja karyawan, indikator dengan jumlah presentase jawaban setuju dan sangat setuju tertinggi adalah indikator “Karyawan dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerjanya” dengan jumlah presentase sebesar 94%. Hal tersebut menunjukkan sebanyak 94% karyawan IDN Media Jakarta menjalin hubungan baik serta dapat bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerjanya sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan hal tersebut dikarenakan hal tersebut menunjukkan serta menggambarkan bagaimana tingkat kinerja karyawannya.

3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh Peneliti diantaranya:

- a. Perusahaan dapat mengatasi permasalahan komunikasi interpersonal karyawan dengan beberapa cara dengan melihat salah satu masalah dari indikator penelitian ini terkait dengan komunikasi interpersonal yaitu “Saya memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat yang saya rasa salah” yang dimana masih ada 42% dari jumlah responden masih ragu dan cenderung

setuju untuk lebih memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat yang salah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan proses komunikasi interpersonal antar karyawan dan atasan. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut yaitu dengan kepala setiap divisi dapat menanyakan pendapat masing-masing anggotanya terkait bagaimana cara untuk mengatasi suatu masalah/pekerjaan dalam setiap rapat/diskusi agar semua pendapat karyawan pun terungkap dan pimpinan dari tiap divisi pun dapat lebih mengambil keputusan yang memang sudah dipertimbangkan atas semua pendapat karyawan tiap divisi masing-masing.

b. Perusahaan dapat mengatasi permasalahan pengembangan karir karyawan dengan beberapa cara dengan melihat beberapa masalah dari indikator-indikator dari penelitian ini terkait dengan pengembangan karir yang di antaranya:

1. Pada indikator “Saya merasa bahwa perusahaan kurang memperhatikan proses pengembangan karir bagi saya sebagai karyawannya dan kurang adil pada penerapannya” menunjukkan bahwa terdapat 42% dari jumlah responden yang beranggapan bahwa hal tersebut benar sehingga perusahaan perlu lebih memperhatikan poin tersebut dan dapat melakukan beberapa cara yang diantaranya ialah mengadakan pelatihan kerja untuk pengembangan skill karyawan-karyawannya secara rutin dan merata, selain itu perusahaan juga dapat melakukan rotasi kerja pada karyawannya secara berkala sehingga para karyawan mendapatkan kesempatan untuk memahami jenis pekerjaan lain di luar dari *job desc* nya yang nantinya hal tersebut

dapat meningkatkan keterampilan dan cara berpikir karyawan juga sehingga para karyawan tersebut berkesempatan untuk mengembangkan karir mereka.

2. Pada indikator “Saya tidak mendapatkan promosi jabatan meskipun prestasi kerja saya baik” menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 47% dari jumlah responden yang menyatakan bahwa hal tersebut benar sehingga perusahaan perlu benar – benar lebih memperhatikan karyawan dalam hal ini. Perusahaan dapat melakukan beberapa cara untuk mengatasi hal tersebut seperti melakukan penghargaan rutin setiap bulan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, memberikan sistem bonus pada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik, serta memberikan kepastian terkait indikator – indikator yang menyebabkan seorang karyawan mendapatkan promosi jabatan agar banyak diketahui oleh karyawan sehingga para karyawan berkesempatan meningkatkan karirnya dengan jelas dan hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

C. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dan kekurangan yang Peneliti hadapi selama menjalankan penelitian ini, diantaranya:

1. Penelitian ini dilaksanakan dengan kondisi ditengah pandemi Covid-19, sehingga proses pengambilan data tidak dapat dilakukan dengan maksimal terkait dengan kebijakan perusahaan untuk membatasi karyawan dan pengunjung yang hadir di kantor dan adanya penerapan *social distancing*.
2. Penelitian ini hanya meneliti tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi interpersonal, pengembangan karir, dan

penempatan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yang dapat digunakan.

3. Penelitian ini hanya meneliti satu perusahaan dalam industri *digital media*, dan sedangkan masih banyak perusahaan dalam industri *digital media* lainnya yang dapat diteliti terkait dengan kinerja karyawannya.
4. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, sehingga terkadang jawaban responden bias dan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

D. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang dapat menyempurnakan penelitian ini:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan setelah pandemik Covid-19 dapat terkendali, sehingga proses pengambilan data dapat dilakukan dengan maksimal.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel lain yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan
3. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas jangkauan penelitian dengan menambah jumlah perusahaan yang diteliti dalam industri *digital media*
4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode gabungan dari kuantitatif dan kualitatif, sehingga data yang diperoleh dapat lebih merepresentasikan keadaan yang sesungguhnya.