

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistic yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja pada karyawan adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam hal pemenuha kebutuhan hidupnya yang dicerminkan oleh pekerjaan, rekan kerja, gaji, promosi, serta supervisi. Dari perhitungan skor dimensi, dimensi tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah supervisi yaitu sebesar 58,57% , untuk dimensi yang pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji, dan promosi perusahaan harus memperhatikan dan mrningkatkan hal tersebut sehingga karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja.
2. Efektivitas komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) adalah pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung guna mencapai suatu tujuan yang didukung suasana keterbukaan, empati dan umpan balik. Dari perhitungan skor indikator, indikator tertinggi yang mempengaruhi komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) yaitu sebesar 33,88%, sedangkan untuk indikator lainnya perusahaan yaitu pimpinan harus memperhatikan indikator keterbukaan

dan umpan balik agar komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) dapat berjalan efektif

3. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis peneliti dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efektivitas komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Torsina Redikon.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 27,45% variasi kepuasan kerja pada karyawan ditentukan oleh efektivitas komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) dan 72,55% sisanya ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efektivitas komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Torsina Redikon.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa efektivitas komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Torsina Redikon sebesar 27,45%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) memiliki peranan yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Setiap karyawan pasti menginginkan kepuasan kerja dalam bekerja yang perlu diperhatikan perusahaan. Kepuasan kerja dapat tercipta jika karyawan memahami pekerjaannya, hubungan yang baik sesama rekan kerja, gaji yang sewajarnya

sesuai dengan tugas atau jabatan yang dimiliki karyawan tersebut, promosi pekerja, dan supervise yang dilakukan oleh pimpinan. Pimpinan juga perlu memperhatikan komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) yang lebih efektif sehingga dapat menciptakan komunikasi yang terbuka, memiliki rasa empati dalam berkomunikasi, dan mendapatkan umpan balik saat karyawan berkomunikasi dengan pimpinan atau pun sebaliknya.

Implikasi dari penelitian ini adalah ke efektivitasan komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) yang akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Torsina Redikon, yaitu :

1. Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan dengan meningkatkan beberapa indikator sebagai berikut pekerjaan, rekan kerja, gaji, promosi. Sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja. Karena pada pemberian supervisi antara pimpinan dan karyawan sudah dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan.
2. Pimpinan harus memperhatikan efektivitas komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) dengan indikator keterbukaan dan umpan balik agar komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) dapat berjalan efektif.