

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 12,967 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,97559. Maka terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Semakin tinggi komunikasi organisasi di dalam perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, semakin rendah komunikasi organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 2,238 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,97559. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja perusahaan maka kepuasan kerja

karyawan akan semakin menurun

3. Pengaruh antara komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 276,019 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,06. Maka terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi komunikasi organisasi dan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, dan begitupun sebaliknya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara yang telah dilakukan Peneliti, diketahui bahwa semakin tinggi komunikasi organisasi dan lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu pimpinan harus mampu menciptakan komunikasi organisasi dan lingkungan kerja yang baik antar karyawan yang nantinya akan berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja di perusahaan.

Kepuasan kerja PT. Kamadjaja Logistics tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja, namun ada faktor lain yang memberikan sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan rata – rata skor indikator yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, variabel komunikasi organisasi terdapat indikator *horizontal communication* dengan persentase tertinggi, yaitu sebesar 39,30%. Pada variabel lingkungan kerja terdapat indikator keamanan dengan persentase tertinggi, yaitu sebesar 21,7%. Pada variabel kepuasan kerja terdapat indikator promosi dengan persentase tertinggi, yaitu sebesar 29%. Besarnya persentase pada indikator setiap variabel menjelaskan bahwa indikator *horizontal communication* pada variabel komunikasi organisasi dan indikator keamanan pada variabel lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa lebih puas jika karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk memperoleh peningkatan kariernya selama bekerja. Maka dari itu perusahaan harus memberikan kesempatan promosi yang sama untuk setiap karyawan dengan prosedur yang jelas pada perusahaan tersebut.

Komunikasi organisasi yang paling kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah *horizontal communication*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan harus mampu membangun penyampaian informasi yang baik antar rekan kerja agar memperlancar aktifitas organisasi dalam melakukan koordinasi perencanaan dan pelaksanaan tugas yang harus dikerjakan, sehingga kepuasan kerja karyawan terus meningkat dan menghasilkan sesuatu yang positif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemudian, implikasi selanjutnya bahwa lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh keamanan. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan suatu keadaan dan suasana aman yang ada di lingkungan kerja. Tujuannya agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif, karyawanpun akan dapat bekerja lebih efektif sehingga kepuasan kerja meningkat pula dan memberikan hasil pekerjaan yang semakin maksimal.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan diatas, maka Peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat. Adapun sarannya, sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, diharapkan dapat memperhatikan etika berkomunikasi di dalam organisasi antar rekan kerja ataupun antar atasan dengan bawahan. Serta berpikiran lebih terbuka dan menerima satu sama lain, agar nantinya koordinasi dan kerjasama didalam organisasi akan terjalin dengan baik.
2. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menanggapi masalah tentang lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, perusahaan sebaiknya dapat terus memperhatikan keamanan tempat kerja dengan cara melakukan pengecekan rutin terhadap kondisi yang ada di lingkungan kerja agar memastikan keamanan pribadi setiap karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengalami beberapa keterbatasan atau kesulitan dalam melaksanakan penelitian yang menimbulkan kemungkinan besar bahwa akan

dilakukan penelitian lanjutan. Hal – hal tersebut Peneliti yakini mengingat masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Keterbatasan waktu dan biaya yang dikeluarkan untuk penelitian ini membuat Peneliti tidak dapat memperdalam hasil penelitian
2. Keadaan dimasa pandemik seperti ini, membuat Peneliti tidak dapat terjun langsung ke lapangan
3. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan atau digeneralisasikan kepada perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda dengan karakteristik objek pada penelitian ini.

E. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian di atas, maka Peneliti memberikan rekomendasi bagi Peneliti selanjutnya sebagai bahan masukan yang bermanfaat, sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa besarnya pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 78,3%, sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel – variabel lainnya yang diprediksi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi atau gaji, komitmen organisasi, budaya organisasi, pekerjaan itu sendiri, promosi dan lain sebagainya.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih sering terjun langsung ke lapangan agar lebih mengetahui keadaan terbaru yang terjadi dan lebih mengenal karakteristik objek yang di teliti

3. Jika peneliti lain ingin mengambil variabel yang sama, maka disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya. Caranya adalah dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu, antara lain menambah jumlah sampel penelitian, mengganti objek penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian agar hasil penelitian yang akan datang lebih bervariasi serta menggunakan lebih banyak referensi dari buku, jurnal nasional maupun internasional sebagai acuan untuk hasil penelitian yang lebih maksimal.