

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Pada bab ini menjadi hasil simpulan dan saran yang berasal dari kajian terkait pengaruh komunikasi internal, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan divisi *assurance* STO Telkom Johar yang akan menjadi manfaat bagi pihak-pihak yang terkait.

#### **4.1 Kesimpulan**

Kajian dengan jumlah responden sebanyak 32 orang dengan pengaruh komunikasi internal, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan divisi *assurance* STO Telkom Johar, menghasilkan sebuah kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian komunikasi internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) divisi *assurance* STO Telkom Johar. Artinya bahwa komunikasi internal yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik pula. Variabel komunikasi internal termasuk pada kategori sangat baik dengan 3 item yang memiliki skor diatas rata-rata, namun STO Telkom Johar masih perlu memperhatikan karyawan yang sering tidak melakukan konfirmasi terkait sejauh mana mereka menyelesaikan pekerjaan, kurang terbuka nya para bawahan kepada atasan untuk menyampaikan saran ataupun kendala yang mereka alami, dan karyawan yang merasa belum bisa menerima perbedaan persepsi dengan antar sesama rekan kerja.

2. Variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y) divisi *assurance* STO Telkom Johar. Variabel lingkungan kerja fisik juga berada pada kategori sangat baik dengan 5 item pernyataan berada diatas skor rata-rata akibat responden yang merasa bahwa penerangan lampu di ruang kerja, pencahayaan, susunan tak letak ruang, kebisingan ditempat kerja, dan fasilitas yang diberikan sudah baik. Namun ventilasi udara pada ruang kerja masih dirasa belum nyaman dan baik.
3. Variabel kinerja karyawan divisi *assurance* STO Telkom Johar berada pada kategori sangat baik dengan hasil survai responden yang memberikan tanggapan responden bahwa komunikasi internal berkategori sangat baik dan variabel lingkungan kerja fisik berkategori sangat baik. Hasil penelitian variabel komunikasi internal yang positif atau searah dan variabel lingkungan kerja fisik yang positif dan searah akan menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.
4. Komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara positif dengan presentase pengaruh sebesar 36,1%
5. Lingkungan kerja fisik menunjukkan hasil t hitung 2,514 lebih besar dari nilai t tabel 1,69722 yang berpengaruh signifikan
6. Secara simultan komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh sebesar 55,7 % pada kinerja karyawan.

## 4.2 Saran

Berdasarkan pembahasan bab sebelumnya saran yang diberikan untuk divisi *assurance* STO Telkom Johar, yaitu :

1. Pada variabel komunikasi internal STO Telkom Johar Divisi *Assurance* terdapat indikator yang dibawah nilai rata-rata seperti pada item pernyataan KI2 sebanyak 21 orang dari 32 responden merasa bahwa melakukan konfirmasi kepada atasan terkait sejauh mana pekerjaan yang mereka selesaikan dirasa kurang perlu. Adapun saran yang dapat diberikan adalah bahwa perlu memperhatikan kembali bagaimana karyawan seharusnya bertanggung jawab untuk dapat selalu memberitahukan kepada atasan terkait tugas mereka, atasan juga dapat melakukan diskusi dengan karyawan terkait kendala yang dialami oleh karyawan. Selanjutnya pada item KI3 responden beranggapan sudah mempercayakan sepenuhnya kepada atasan mereka terkait kebijakan maupun perintah yang diberikan, sehingga mereka merasa belum perlu memberikan saran dan menyampaikan pendapat kepada atasan terkait pekerjaan mereka. Adapun saran yang dapat peneliti berikan seperti perlu memberikan pelatihan kepada karyawan untuk dapat berani memberi pendapat dan saran jika dirasa mereka kurang setuju dengan kebijakan yang diberikan perusahaan, hal ini nantinya juga akan berdampak baik bagi karyawan dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kemudian pada item KI5 terkait karyawan yang kurang bisa menerima perbedaan persepsi dengan sesama rekan kerja. Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu dengan memberikan arahan kepada karyawan bahwa menghargai perbedaan pendapat antar sesama rekan kerja juga sangat

penting demi terciptanya kerjasama yang baik untuk menunjang kinerja yang baik.

2. Pada variabel lingkungan kerja fisik divisi *assurance* STO Telkom Johar Divisi *Assurance* terdapat indikator yang masih berada dibawah nilai rata-rata seperti tata letak ruang kerja yang belum nyaman dan ukuran ruangan yang kecil. Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah agar susunan meja pada ruangan lebih diperhatikan lagi, kemudian ukuran meja yang dapat diubah sedikit lebih kecil mengingat ruangan juga berukuran kecil. Selanjutnya pada item LK11 dimana responden merasa kebisingan di dalam ruang kerja maupun diluar kerja cukup mengganggu dikarenakan lokasi perusahaan juga berada dekat dengan pasar. Adapun saran yang dapat peneliti berikan terkait kebisingan ditempat kerja yaitu supaya perusahaan tetap memberikan perhatian khusus tentang upaya pengendalian potensi bahaya kebisingan dari luar maupun dalam perusahaan. Selanjutnya item LK12 dimana responden merasa fasilitas yang disediakan oleh kantor kurang baik seperti pemberian peralatan kerja karyawan, *Employee Self-service* (ESS) yang merupakan sistem yang digunakan untuk mengakses data atau informasi terkait tugas mereka, fasilitas biaya transportasi, dll. Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah agar perusahaan dapat memaksimalkan fasilitas yang diberikan untuk karyawan, sehingga hal ini akan membuat karyawan merasa tidak perlu bingung dalam mengerjakan suatu pekerjaan dikarenakan fasilitas sudah lengkap dan baik. Karena fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Setelah dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan divisi *assurance* STO Telkom Johar yang mana menghasilkan jawaban bahwa kinerja karyawan masih memiliki indikator yang dibawah nilai rata-rata yaitu, karyawan yang masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja, seperti pada saat melakukan penginputan data, kemudian pada saat melakukan konfirmasi terkait jumlah pelanggan yang masih mengalami kendala pemasangan indihome. Adapun saran yang dapat peneliti berikan terkait hal tersebut adalah atasan dapat memberikan kritik dan saran yang membangun untuk karyawan tersebut karena hal ini dapat memberikan manfaat besar bagi karyawan terutama untuk pengembangan kinerja mereka diwaktu-waktu kedepan.
4. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat dikembangkan menjadi lebih baik dari penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda untuk mengukur kinerja karyawan seperti disiplin kerja atau seperti contoh yang bisa dikutip dari penelitian terdahulu Trisnayoga (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar” yang menyatakan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini bertujuan guna menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik untuk menyesuaikan perkembangan perilaku individu kedepannya.