

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Imora Motor”, maka peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan pengolahan dan analisis data sebagai berikut:

##### 1. Komunikasi organisasi di PT. Imora Motor

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi yang terjalin di PT. Imora Motor saat ini **efektif**. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan keempat dimensi dari variabel komunikasi organisasi memiliki hasil dengan rata-rata yang tinggi (kategori efektif). Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas responden (karyawan) mendapatkan informasi yang memadai mengenai deskripsi pekerjaan dari atasan serta mendapatkan instruksi dan arahan yang jelas mengenai pekerjaan dari atasan, serta mendapatkan informasi yang memadai mengenai kebijakan dan prosedur kerja dari atasan. Selain itu, para bawahan (karyawan) merasa bahwa atasan telah memberikan informasi mengenai hal-hal penting dalam pekerjaan yang harus diperhatikan oleh mereka. Mayoritas karyawan juga mendapatkan masukan dari atasan mengenai kinerjanya dengan baik. Para karyawan juga diketahui memiliki kesempatan untuk mendiskusikan masalah dengan atasan serta memiliki kesempatan untuk memberikan umpan balik yang jujur kepada atasan. Dapat diketahui juga bahwa bawahan (karyawan) mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif, mampu berkomunikasi dengan rekan kerja secara efektif, dan mampu berdiskusi dan bertukar pendapat dalam konteks penyelesaian pekerjaan dengan rekan kerja dengan baik. Selain itu, diketahui bahwa mayoritas responden (karyawan) mampu berbagi informasi secara efektif kepada rekan kerja yang berbeda posisi atau unit kerja serta mampu bekerja

sama dengan unit kerja lain secara baik, efektif, dan efisien. Namun, berdasarkan hasil yang diperoleh penulis, masih terdapat beberapa responden karyawan yang merasa tidak yakin dan merasa tidak merasakan hal-hal yang telah disebutkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian perasaan, pandangan, pikiran, serta keadaan yang dirasakan oleh beberapa karyawan dalam berkomunikasi dengan atasan, bawahan, rekan kerja, serta antar unit kerja di dalam perusahaan.

## **2. Motivasi kerja di PT. Imora Motor**

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi kerja di PT. Imora Motor saat ini **tinggi**. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan keempat dimensi dari variabel motivasi kerja memiliki hasil dengan rata-rata yang tinggi (kategori tinggi). Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas responden (karyawan) merasa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok keluarga (sandang, pangan, dan papan). Para karyawan juga merasa memiliki waktu istirahat kerja yang cukup (sesuai dengan aturan ketenagakerjaan). Selain itu, mayoritas karyawan merasa penerapan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) di perusahaan sudah baik, merasa kesehatan mental dan emosional saya terjaga selama bekerja, serta merasa keamanan di lingkungan kerja secara fisik sudah terjaga dengan baik. Kemudian diketahui bahwa mayoritas karyawan merasa diterima secara sosial oleh atasan dan rekan kerja (dapat berinteraksi sosial dengan baik), memiliki hubungan dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik, dan memiliki hubungan dengan atasan yang terjalin dengan baik. Para karyawan merasa atasan menghargai kinerjanya dengan baik, dan atasan memperlakukan semua bawahan dengan baik sebagai seorang individu. Mayoritas karyawan juga merasa dihormati dan dihargai oleh rekan kerja, serta merasa dihormati dan dihargai oleh atasan. Akan tetapi berdasarkan hasil yang diperoleh penulis, masih terdapat beberapa responden karyawan yang merasa tidak yakin dan merasa tidak merasakan hal-hal yang telah disebutkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian keadaan yang dirasakan oleh beberapa karyawan dalam pemenuhan

kebutuhan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan.

### **3. Kinerja karyawan di PT. Imora Motor**

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Imora Motor saat ini **tinggi**. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan keempat dimensi dari variabel kinerja karyawan memiliki hasil dengan rata-rata yang tinggi (kategori tinggi). Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas responden (karyawan) mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang sudah ditentukan (minim kesalahan). Selain itu, karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku, serta mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Kemudian dapat diketahui juga bahwa karyawan merasa mampu memenuhi jumlah target pekerjaan yang ditentukan dan mampu memenuhi tugas dengan tepat waktu. Para karyawan juga diketahui tidak mendapatkan teguran atas pelanggaran atau kesalahan prosedur dalam waktu 1 tahun terakhir. Mayoritas karyawan hadir tepat waktu dalam waktu 1 tahun terakhir, serta selalu siap membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan. Namun berdasarkan hasil yang diperoleh penulis, masih terdapat beberapa responden karyawan yang merasa tidak yakin dan merasa tidak merasakan hal-hal yang telah disebutkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian keadaan dan kemampuan oleh beberapa karyawan dalam mencapai target kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan dengan baik di dalam perusahaan.

### **4. Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Imora Motor**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan analisis serta pengolahan data, dapat diketahui bahwa **hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan PT. Imora Motor**. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa jika semakin tingginya motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan

meningkat. Berdasarkan hasil pengolahan pengolahan data, dapat diketahui bahwa pengaruh yang diberikan terhadap kinerja karyawan oleh motivasi kerja adalah sebesar 51,9% serta sisanya sebesar 48,1% dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data, diketahui bahwa variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Imora Motor. Hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan nilai beta yang tidak memenuhi syarat. Meskipun begitu, komunikasi organisasi tetap menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan serta terus ditingkatkan oleh pihak perusahaan agar komunikasi organisasi yang dijalankan di dalam perusahaan semakin efektif serta tidak menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Imora Motor”, dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, adapun saran yang penulis dapat berikan kepada PT. Imora Motor mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dimensi kebutuhan fisiologis memiliki nilai rata-rata hitung paling rendah, sehingga PT. Imora Motor perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan *reward* serta bonus kepada karyawan yang diberikan tanggung jawab serta beban kerja yang berlebih. Reward serta bonus yang diberikan dapat berupa insentif atau uang. Perbandingan dari beban dan tanggung jawab yang dijalankan karyawan serta *reward* dan bonus berbanding lurus. Apabila tanggung jawab dan beban yang diberikan kepada karyawan semakin banyak, maka *reward* dan bonus yang diterima karyawan juga akan semakin banyak. Dengan begitu, karyawan akan merasa bahwa tanggung jawab dan beban berlebih yang diberikan PT. Imora Motor sebanding dengan apa yang mereka akan terima. Hal-hal tersebut bertujuan agar karyawan mampu

memenuhi kebutuhan fisiologisnya dengan baik yang akan mengarah kepada motivasi kerja yang tinggi.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Imora Motor saat ini terbilang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan motivasi kerja karyawannya. PT. Imora Motor dapat melakukan hal tersebut dengan mempertahankan pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, serta penghargaan mereka sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (1987). Motivasi kerja karyawan yang tinggi pada akhirnya akan mengarah kepada tingkat kinerja karyawan yang tinggi.
3. Untuk menjaga konsistensi tingkat motivasi kerja karyawan tetap tinggi, perusahaan disarankan untuk mengontrol atau terus mengawasi dari motivasi dari karyawan mereka. PT. Imora Motor dapat melakukan ini dengan menggunakan *tools* ataupun *software*. Selain itu, PT. Imora Motor juga dapat mengawasi motivasi kerja karyawan mereka secara langsung dengan memperhatikan beberapa perilaku karyawan yang mengindikasikan rendahnya motivasi kerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Safiih, A. R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Work From Home)*. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 216–225. <https://doi.org/10.32493/ARASTIRMA.V1I2.12360>
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat*. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 5(1), 55–67. <https://doi.org/10.54077/JEMBATAN.V5I1.37>
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J.W., & Creswell, J.D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, Fifth Edition. LA: SAGE
- Databoks.katadata.co.id (2022). *Persaingan Usaha di Indonesia Meningkat, Dekati Target 2024*. Retrieved October 12 2022, from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/11/persaingan-usaha-di-indonesia-meningkat-dekati-target-2024>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Efendi, S., & Abstract, E. G. (2021). *The Influence of Organizational Communication, Women's Leadership Style and Work Environment on Employee Solidarity Impact on Employee Performance at PT. Aryan Indonesia or Kidzania Jakarta* Keywords: *Solidarity variable as an intervening variable for performance*. 23, 35–45. <https://doi.org/10.9790/487X-2304013545>
- Efendi, A., Lam'ah, S., & Halim, Abd. (2022). *The Effect of Organizational Culture, Communication, Discipline and Work Motivation on Employee Performance in the National Land Agency of Labuhanbatu Regency*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 2865–2875. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/3903>
- Eka, F., & Anik, H. (2020). *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ABYOR INTERNATIONAL*. *Dinasti International Journal of Education Management*

And Social Science, 1(4), 479–489.  
<https://doi.org/10.31933/DIJEMSS.V1I4.216>

Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (2020). *Conceptual Framework for the Strategic Management: A Literature Review - Descriptive*. Journal of Engineering (United Kingdom), 2020. <https://doi.org/10.1155/2020/6253013>

Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hayani, W., Asfiah, N., & Robbie, R. I. (2021). *Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at NTB Province Hospitals*. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan (JAMANIKA), 1(04), 299–307. <https://doi.org/10.22219/JAMANIKA.V1I4.19410>

Kalogiannidis, S. (2020). *Impact of Effective Business Communication on Employee Performance*. European Journal of Business and Management Research, 5(6). <https://doi.org/10.24018/EJBMR.2020.5.6.631>

Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), 32–39. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2551>

Mahadevan, A., & Yap, M. H. (2019). “*Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia.*” 21, 7–14. <https://doi.org/10.9790/487X-2110010714>

Mangkunegara, A.A.Anwar.Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mawarni, I., & Septiana, S. D. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK BUKOPIN, Tbk. CABANG PALEMBANG*. Jurnal Manajemen Kompeten, 1(2), 24–35. <https://doi.org/10.51877/MNJM.V1I2.48>

Mubarok, E. S. (2019). *The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*. European Journal of Business and Management, 11(35), 2222-1905.

Nina Hermina, U., & Yosepha, Y. (2019). *International Review of Management and Marketing The Model of Employee Performance*. International Review of Management and Marketing, 9(3), 69–73. <https://doi.org/10.32479/irmm.8025>

- Nugroho, N., Chua E., & Han, W. P. (2019). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima*. Jurnal Ilmiah Kohesi, 3(3).
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). *Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education*. The Journal of Men's Studies, 9(1), 53. <https://doi.org/10.5430/JMS.V9N1P53>
- Ong dkk. (2019) Exploring the *Impact of Communication on Employee Performance*. International Journal of Recent Technology and Engineering, 8(3S2), 654–658. <https://doi.org/10.35940/IJRTE.C1213.1083S219>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.387>
- Parwoto, S. H. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) AREA SURAKARTA*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 17(2).
- Rahman, A., Santosa, J., Ariandi, F., & Arista, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta*. Jurnal Ekobistek, 162–167. <https://doi.org/10.35134/EKOBISTEK.V10I3.125>
- Ratnasari, D., Mohyi, A., & Nurhasanah, S. (2021). *The Effect of Organizational Communication and Organizational Justice on Employee Job Satisfaction at Kapal Garden Hotel Malang*. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan (JAMANIKA), 1(4), 267–274. <https://doi.org/10.22219/JAMANIKA.V1I4.19411>
- Rezza, A. M. (2020). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT YOGYAKARTA YOUTH AND SPORTS CENTER*. RJOAS, 9. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-09.11>
- Riinawati., 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. PUSTAKA BARU.
- Robbins, S. P., and Coulter, M. A. (2017). *Management*, Global Edition (14th ed.). New York: Pearson Higher Education.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*, Global Edition (18th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Rukmana, H. D., M Pd MM, S., & S E, E. N. (2018). *The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia*.



KnE Social Sciences, 3(3), 211–227.  
<https://doi.org/10.18502/kss.v3i3.1885>

Sakti, P. D., Haribowo, P., & Riyanto, M. (2020). *The influence of Organizational Communication, Work Motivation, and Self-Efficacy on Employee Performance in PT Angkasa Pura Logistik Semarang*. JOBS (Jurnal Of Business Studies), 6(1), 13–22.  
<https://doi.org/10.32497/JOBS.V6I1.2529>

Sartika, R., Astuti, F. D., & Shinta, M. R. (2021). *Effect of organizational communication and organizational culture on employee performance at PT. Asuransi Ramayana Jakarta*. Journal of Economics and Business Letters, 1(2), 73–81. <https://doi.org/10.55942/JEBL.V1I2.100>

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (Eighth Edition). New York: Pearson Education.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business : A skill-building approach* (Vol. 7th). New York: Wiley.

Sugiarto, S., Gumilar, I., & Putra, S. (2020). *The role of communication climate on the performance of PT. Lazada Express Bandung employees with work motivation as an intervening variable*. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 9(5), 160–165.  
<https://doi.org/10.20525/IJRBS.V9I5.788>

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.

The Economist Intelligence Unit Ltd. (2018). *Communication barriers in the modern workplace*. Lucid Chart. Retrieved April 22, 2022, from [https://d2slcw3kip6qmk.cloudfront.net/marketing/pages/chart/ebooks/FINAL\\_EIU\\_Lucidchart\\_March2018.pdf](https://d2slcw3kip6qmk.cloudfront.net/marketing/pages/chart/ebooks/FINAL_EIU_Lucidchart_March2018.pdf)

Vanesa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2019). *The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia*. American International Journal of Business Management (AIJBM), 37-45.

Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten*. Jurnal Ekonomi Vokasi, 2(2), 18-30.