

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan”, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi *Interpersonal* pada Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan

Komunikasi *interpersonal* yang saat ini terjadi pada karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan dapat dikatakan **efektif**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan dapat saling menghargai perbedaan-perbedaan yang ada seperti perbedaan pendapat, posisi, dan lainnya dalam perusahaan. Selain itu, para karyawan merasa saling membutuhkan satu sama lain untuk berbagi dan membantu masalah-masalah pekerjaan yang mereka dan rekan kerjanya alami. Mayoritas karyawan juga merasa sangat dipercaya oleh rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Mereka juga merasa memiliki contoh baik dalam pekerjaan yang membuat mereka merasakan hal positif dalam perusahaan. Para karyawan juga beranggapan bahwa rekan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membantu mereka menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Mayoritas karyawan juga mampu secara bebas mengungkapkan perasaan dan pikiran mereka kepada rekan kerja. Para karyawan juga mampu ikut merasakan kesulitan dan kesedihan dalam pekerjaan yang dialami para rekan kerjanya, mereka juga mampu memahami kondisi para rekan kerja. Selain itu, mayoritas karyawan cukup sering mendapatkan ucapan semangat dari rekan kerja, mereka pun sering mendapatkan saran dan masukan sesuai yang mereka butuhkan dari rekan kerja saat menghadapi permasalahan dalam pekerjaan, para karyawan juga

selalu siap untuk membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Namun terdapat beberapa orang karyawan yang tidak mengalami hal-hal di atas. Sehingga penulis berkesimpulan bahwa terdapat ketidak-samaan keadaan, perasaan, pikiran, dan ruang kebebasan yang dirasakan oleh para karyawan dalam berkomunikasi dengan atasan, bawahan, serta rekan kerja di dalam perusahaan.

2. Kepuasan Kerja Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan

Tingkat kepuasan kerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan saat ini dapat dikatakan **puas**. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa para karyawan memiliki rekan kerja yang kompeten sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Selain itu, para karyawan setuju bahwa rekan kerja mereka memberikan dukungan sosial kepada mereka ketika dibutuhkan. Para karyawan juga merasa diterima dengan baik oleh para rekan kerja dan berkomunikasi dengan baik dan lancar dengan rekan kerja mereka. Mayoritas karyawan juga merasa memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka masing-masing sehingga mampu mendukung terlaksananya tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan baik. Para karyawan juga diberi kesempatan oleh perusahaan untuk belajar bertanggung jawab terhadap hal yang semakin besar dari waktu ke waktu. Selain itu, para karyawan juga merasa puas karena mereka mendapatkan pekerjaan yang bervariasi (tidak selalu sama), sehingga mereka tidak mudah bosan dengan pekerjaan yang diberikan dan mereka pun mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dari macam-macam tanggung jawab yang mereka terima. Mayoritas karyawan juga merasa bahwa atasan mereka handal dalam memberikan bantuan teknis terkait pekerjaan, atasan mereka konsisten dalam memberikan dukungan moral kepada para bawahannya, atasan mereka konsisten dalam memeriksa proses pekerjaan bawahannya, dan juga mayoritas karyawan merasa bahwa atasannya memiliki kualitas

yang baik dalam mengawasi pekerjaan mereka. Selanjutnya mayoritas karyawan merasa belum menerima gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Para karyawan merasa telah menerima gaji sesuai dengan kesepakatan kerja. Namun mayoritas karyawan belum menerima gaji lembur yang sesuai dengan jam lembur yang telah dikerjakan. Meskipun begitu, mayoritas karyawan mengaku selalu menerima pembayaran gaji secara tepat waktu. Selanjutnya, mayoritas karyawan tidak mendapatkan informasi mengenai kesempatan promosi dalam perusahaan sehingga mereka tidak termotivasi untuk selalu berkinerja baik. Sehingga berdasarkan hal tersebut, penulis berkesimpulan bahwa terdapat ketidak-samaan keadaan, perasaan, pikiran, dan pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan di dalam perusahaan yang menyebabkan ketidak-puasan karyawan.

3. Kinerja Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan

Kinerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan yang saat ini terjadi dapat dikatakan **tinggi**. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa mayoritas karyawan hampir selalu berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang perusahaan berikan. Para karyawan juga hampir selalu berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang ada secara teliti, seksama, cermat, dan benar (akurat). Mayoritas karyawan juga mampu menyelesaikan tugas target sesuai jumlah dan waktu sesuai yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Selain itu, terdapat lebih banyak karyawan yang mampu mengelola waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan utama mereka dan tetap memiliki waktu yang cukup untuk mempelajari hal baru atau membantu para rekan kerja. Meskipun begitu, terdapat beberapa orang karyawan yang tidak setuju dengan hal-hal di atas. Sehingga berdasarkan fakta tersebut, penulis menyimpulkan bahwa terdapat ketidak-samaan kemampuan karyawan dalam mencapai target dan mengatur waktu kerja dengan baik.

4. Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan

Berdasarkan hasil pengolahan penelitian yang telah penulis lakukan dengan olah dan uji data, diketahui bahwa **komunikasi *interpersonal* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan** Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai beta yang tidak memenuhi syarat. Meskipun begitu, komunikasi *interpersonal* juga perlu menjadi salah satu hal penting yang perlu ditingkatkan sehingga komunikasi *interpersonal* yang terjalin di dalam perusahaan menjadi lebih efektif.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan

Berdasarkan hasil pengolahan penelitian yang telah penulis lakukan dengan olah dan uji data, diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan. sehingga berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja para karyawan, maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Hasil pengolahan data menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47,9% dan sisanya yaitu sebesar 52,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain di luar variabel yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan”, diketahui bahwa variabel komunikasi *interpersonal* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan. Sehingga penulis dapat memberikan beberapa saran kepada pihak Peternakan Kurnia Alam di Kabupaten Pekalongan mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan dengan beberapa cara:
 - Perusahaan dapat membuat aturan tertulis mengenai kesempatan promosi yang ada dalam perusahaan. Tertulisnya aturan kesempatan promosi bertujuan untuk memberikan informasi yang jelas kepada seluruh karyawan mengenai kesempatan promosi yang ada.
 - Perusahaan dapat memberikan sosialisasi mengenai kesempatan promosi yang ada dalam perusahaan berdasarkan aturan tertulis yang telah dibuat sebelumnya. Sosialisasi tersebut bertujuan untuk memberikan pengetahuan bagi para karyawan bahwa karyawan dengan kinerja baik dan masa kerja yang (dianggap) lama, dapat mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan motivasi bagi para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka dan bertahan di perusahaan dalam waktu yang lama. Dengan begitu karyawan dapat lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka untuk mendapatkan kesempatan promosi.
 - Perusahaan dapat kembali mengevaluasi pemberian gaji dan upah lembur yang diberikan kepada para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa banyak karyawan yang kurang setuju mengenai kesesuaian gaji dan upah lembur dengan pekerjaan yang

telah dilakukan. Perusahaan dapat mulai mempertimbangkan kesesuaian gaji dengan pekerjaan setiap karyawan. Selain itu, evaluasi gaji juga diharapkan dapat memperhatikan tingkat UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) secara berkala.

- Perusahaan dapat memberikan training (pelatihan) bagi para atasan yang meliputi para kepala divisi (mandor) dan admin khususnya mengenai cara para atasan dalam melakukan pengawasan pada karyawan sebagai bawahan mereka. Pengawasan dari para atasan dapat mulai diperbaiki sehingga para atasan mampu mengawasi setiap bawahannya dengan lebih baik. Selain itu, atasan sebagai seseorang yang dihormati dan dijadikan contoh oleh para karyawan diharapkan memiliki kemampuan yang handal dalam memberikan bantuan teknis terkait pekerjaan para bawahannya secara konsisten. Para atasan juga perlu memberikan dukungan moral kepada para bawahan baik mengenai permasalahan di dalam pekerjaan, maupun di luar pekerjaan.
2. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan apresiasi secara finansial maupun non finansial bagi para karyawan yang mampu mencapai target tersebut. Walaupun saat ini perusahaan telah memberikan apresiasi secara finansial, apresiasi tersebut dapat ditingkatkan sebesar beberapa persen yang disesuaikan dengan laba yang diperoleh perusahaan melalui pencapaian target karyawan tersebut. Target yang tidak tercapai dapat disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan ataupun adanya motivasi yang rendah bagi karyawan untuk mau berusaha dengan lebih giat dalam mencapai target tersebut. Sehingga perusahaan juga perlu mengevaluasi kemampuan mayoritas karyawan dalam melaksanakan target dalam bentuk kuantitas (jumlah) dan waktu (jangka waktu) tersebut.
 3. Perusahaan juga perlu memastikan kesamaan informasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan cara membuat aturan tertulis mengenai seluruh aturan dan sistem kerja yang berlaku di dalam perusahaan. Selanjutnya

perusahaan dapat mengadakan sosialisasi baik secara formal seperti diadakan penyuluhan atau secara informal seperti menyebarkan brosur berisikan informasi yang perlu disebar. Penyamaan informasi yang dimiliki oleh seluruh karyawan sangat penting dilakukan karena menurut hasil penelitian, terdapat banyak karyawan yang tidak terinformasi akan aturan dan sistem kerja yang ada dalam perusahaan. Hal tersebut akhirnya menimbulkan ketidakpuasan kerja para karyawan terhadap perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019, Januari). *Jurnal Ekonomi Vokasi*. 2 (1).
- Aprianggi, A., Sari, M. K., & Syahrul, A. R. (2018). *Journal of Economic and Economic Education. Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang*, 6 (2), 143-155.
<http://dx.doi.org/10.22202/economica.2018.6.2.2594>
- Arda, M. (2017). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*, 18 (1), 45-60.
- DeVito, J. A. (2019). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson Education.
- Esso, A. S. R. (2016, Desember 2). *Jurnal Economix. Pengaruh Komunikasi Antar Priadi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Advantage SCM Makassar*, 4 (2).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Faidha. (2020, April). *Kybernan : Jurnal Studi Kepemerintahan. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara*, 3 (1).
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022, Januari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad*, 5 (1), 369-373.
<http://Jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi. (2018, Juni). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang)*, 2 (1), 43-66. 2599-0837
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (11th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Juita, Samsudin, A., & Danial, D. M. (2020, Juni). *Business Management and Entrepreneurship Journal. Analisis Work Life Balance dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*, 2 (2). 3596-13803-1-PB
- Juliartini, L. P. (2021, Maret). *Jurnal Mahasiswa Ilmu Komunikasi. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Olahraga Kabupaten Buleleng*, 1 (1).

- Kesumaningrum, M., Lan, W. P., & Hutabarat, F. A. M. (2021, Agustus). Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi. *Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD. Anugrah Mas Perkasa*, 416-418. 978-623-93614-6-4
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja RosdaKarya. 979-514-929-6
- Ma'ruf, M. A. (2016, Oktober 19). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*.
- Muslimin, K., & Al Jannah, L. (2018, Januari - Juni). Fakultas Dakwah dan Komunikasi UNISNU Jepara. *Studi Analisis Pola Komunikasi Interpersonal dalam Film Surga Yang Tak Dirindukan Karya Kunts Agus Tahun 2015*, 10 (1). 2085-3521
- Nirmalasari, I. (2014). Analisis Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Perawat sebagai Mediator.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson. 978-0-13-472932-9
- Rodiah, S., & Yusup, P. M. (2018). Strategi Komunikasi dalam Pengembangan Desa Argo Wisata di Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Signal Unswagati Cirebon*, 6 (2), 325-332.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*, 7 (2). 2338-9605
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. 9798433640
- Sutaryo, K., & Purwana, D. (2017, 2022-09-01). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). The Impact of Leadership Style and Work Environment to Employee's Job Satisfaction with Organizational Culture as Moderating Variable at Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta*, 8 (1). <http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Usman, B. (2013, April). *Jurnal Media Wahana Ekonomika. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*, 10 (1), 1-18.
- Verderber, R. F., Sellnow, D. D., & Verderber, K. S. (2010). *Communicate!* Cengage Learning.

- Wijaya, I. K. (2018). AGORA. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*, 6 (2).
- Wulandari, F. (2017, Maret). e-Jurnal Katalogis. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, 5 (3), 137-144.