

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanitya Utama, maka dapat disimpulkan :

5.1.1 Komunikasi Organisasi pada PT. Sanitya Utama

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuesioner yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dan dirasakan oleh karyawan PT. Sanitya Utama adalah buruk. Hal ini dibuktikan dari hasil pernyataan kuesioner pada dimensi komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, dimensi komunikasi lintas saluran, dimensi komunikasi informal, dan dimensi komunikasi informal yang memiliki nilai rata-rata kecil.

- Pada dimensi komunikasi ke bawah, mayoritas karyawan menilai atasan tidak memberikan instruksi yang jelas dan efektif. Hal ini berpotensi menghambat produktivitas, meningkatkan risiko kesalahan kerja, dan menurunkan semangat karyawan.
- Pada dimensi komunikasi ke atas, mayoritas karyawan merasa tidak nyaman menyampaikan pendapat kepada atasan dan menganggap atasan kurang terbuka terhadap masukan. Situasi ini menghambat aliran informasi penting dari bawah ke atas dalam organisasi.
- Pada dimensi komunikasi horizontal, mayoritas karyawan mengakui adanya hambatan dalam kolaborasi antar rekan kerja. Hal ini dapat menurunkan kualitas kerjasama tim, efisiensi kerja, dan kesejahteraan karyawan.
- Pada dimensi komunikasi lintas saluran, mayoritas karyawan menyatakan bahwa koordinasi dan penyampaian informasi antar departemen tidak efektif. Kondisi ini berpotensi merugikan organisasi, terutama dalam proyek kompleks yang membutuhkan integrasi keahlian lintas departemen.

- Pada dimensi komunikasi informal, mayoritas karyawan mengakui adanya kesenjangan antara ketersediaan teknologi komunikasi dan kemampuan mereka untuk menggunakannya secara efektif. Hal ini menunjukkan perlunya pelatihan dan perbaikan sistem penyebaran informasi.

5.1.2 Lingkungan Kerja pada PT. Sanitya Utama

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuesioner yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan dan dirasakan oleh karyawan PT. Sanitya Utama adalah buruk. Hal ini dibuktikan dari hasil pernyataan kuesioner pada dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang memiliki nilai rata-rata kecil.

- Pada dimensi lingkungan kerja fisik, mayoritas karyawan mengakui bahwa kondisi fisik tempat kerja memerlukan peningkatan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu udara, fasilitas kerja, kebersihan, dan area istirahat dinilai kurang memadai. Kondisi ini tidak kondusif bagi produktivitas karyawan, menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan menyeluruh oleh perusahaan terhadap aspek-aspek lingkungan kerja fisik.
- Pada dimensi lingkungan kerja non-fisik, mayoritas karyawan mengakui adanya tantangan dalam hubungan antar rekan kerja, atmosfer sosial, serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Situasi ini mengindikasikan perlunya tindakan terencana dari manajemen untuk memperbaiki aspek-aspek non-fisik lingkungan kerja, untuk menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung kinerja karyawan.

5.1.3 Kinerja Karyawan pada PT. Sanitya Utama

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuesioner yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang diterapkan oleh perusahaan dan dirasakan oleh karyawan PT. Sanitya Utama adalah buruk. Hal ini dibuktikan dari hasil pernyataan kuesioner pada dimensi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Bekerja, Inisiatif, dan Sikap yang memiliki nilai rata-rata kecil.

- Pada dimensi kualitas kerja, mayoritas karyawan mengakui bahwa kualitas kerja berada pada taraf yang kurang memuaskan. Hal ini mengindikasikan perlunya upaya perusahaan untuk meningkatkan standar kualitas dan mendorong ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan mungkin perlu mempertimbangkan pelatihan khusus atau sistem pengawasan mutu yang lebih efektif untuk memastikan hasil kerja yang konsisten dan sesuai dengan ekspektasi.
- Pada dimensi kuantitas kerja, mayoritas karyawan melaporkan bahwa kuantitas kerja belum mencapai tingkat yang diharapkan. Situasi ini menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti beban kerja, alokasi sumber daya, atau mungkin ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan. Implementasi strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti penetapan target yang realistis dan sistem insentif yang efektif, mungkin diperlukan.
- Pada dimensi ketepatan waktu, mayoritas karyawan mengakui adanya kendala dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Perusahaan perlu meningkatkan manajemen waktu dan efisiensi kerja karyawan melalui pelatihan keterampilan manajemen waktu, penyederhanaan proses kerja, atau mungkin peninjauan kembali alokasi waktu untuk berbagai tugas. Perbaikan dalam aspek ini akan membantu perusahaan mencapai target dan tujuan organisasi secara lebih efektif.
- Pada dimensi kehadiran, mayoritas karyawan melaporkan bahwa tingkat kehadiran berada di bawah standar yang diharapkan. Situasi ini mengharuskan perusahaan untuk mengevaluasi kembali kebijakan kehadiran yang ada, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kehadiran karyawan, seperti masalah kesehatan, transportasi, atau mungkin kurangnya motivasi. Peningkatan kesadaran akan pentingnya kehadiran dan implementasi sistem yang mendorong kepatuhan terhadap aturan kehadiran mungkin diperlukan.
- Pada dimensi kemampuan kerja, mayoritas karyawan mengakui adanya kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dan tuntutan pekerjaan.

Perusahaan perlu melakukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi area-area di mana karyawan memerlukan pengembangan. Implementasi program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan, seperti pelatihan khusus, mentoring, atau rotasi kerja, dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- Pada dimensi inisiatif, mayoritas karyawan melaporkan kurangnya sikap proaktif dalam pekerjaan. Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk mendorong dan menghargai inisiatif karyawan. Ini bisa meliputi penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, sistem penghargaan untuk ide-ide inovatif, atau program-program yang mendorong karyawan untuk mengambil tanggung jawab lebih dalam pekerjaannya.
- Pada dimensi sikap, mayoritas karyawan mengakui adanya masalah dalam sikap kerja secara umum. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan iklim kerja dan hubungan antara karyawan dan manajemen. Perusahaan mungkin perlu mempertimbangkan program-program yang meningkatkan engagement karyawan, memperbaiki komunikasi internal, atau mungkin melakukan perubahan dalam gaya kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

5.1.4 Pengaruh Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanitya Utama

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanitya Utama. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa apabila komunikasi organisasi yang terjalin semakin baik dan lingkungan kerja yang diciptakan semakin kondusif, maka kinerja karyawan di PT. Sanitya Utama juga akan meningkat menjadi lebih baik. Hal ini didukung dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 58,9%, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

komunikasi organisasi yang efektif dan lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan baik oleh pihak manajemen PT. Sanitya Utama, karena terbukti memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Sanitya Utama sebagai berikut :

5.2.1 Dalam Komunikasi Organisasi Organisasi

PT Sanitya Utama disarankan perlu mengimplementasikan strategi komunikasi multi-dimensi yang mencakup seluruh arah komunikasi dalam organisasi. Untuk komunikasi vertikal, perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan komunikasi efektif bagi jajaran manajemen, serta mengoptimalkan saluran komunikasi yang beragam, termasuk pertemuan rutin dan platform digital (email, media sosial, dll). Guna meningkatkan komunikasi horizontal dan lintas saluran, perusahaan dapat memfasilitasi proyek koordinasi antar departemen dan mengimplementasikan sistem manajemen informasi yang terintegrasi. Penting juga untuk menciptakan lingkungan yang mendorong komunikasi terbuka, misalnya melalui sistem umpan balik dan forum diskusi. Untuk mendukung teknologi komunikasi baru, perusahaan perlu menyediakan pelatihan khusus dan dukungan teknis yang memadai. Jika hal ini diimplementasikan secara bertahap dan dievaluasi secara berkala maka bisa memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan arus informasi, koordinasi antar karyawan, dan pada akhirnya, kinerja karyawan dapat meningkat.

5.2.2 Dalam variabel Lingkungan kerja

PT Sanitya Utama disarankan perlu untuk melakukan mengoptimisasi lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik. Untuk Lingkungan Kerja Fisik berfokus pada perbaikan signifikan pada pencahayaan ruangan, pengaturan suhu, fasilitas kerja, serta peningkatan kebersihan dan kenyamanan area kerja dan istirahat. Dan untuk aspek lingkungan kerja non-fisik, PT Sanitya Utama disarankan untuk memperkuat kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, serta menginisiasi program-program yang mendorong pengembangan hubungan

interpersonal yang positif. Implementasi ini, yang meliputi investasi pada infrastruktur fisik dan peningkatan kualitas interaksi antar karyawan, diproyeksikan dapat secara substansial meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan. Hal ini pada gilirannya diharapkan akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas, kesejahteraan, dan tingkat kepuasan karyawan di PT Sanitya Utama, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang lebih kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

5.2.3 Dalam variabel Kinerja Karyawan

PT Sanitya Utama disarankan untuk menetapkan dan mengomunikasikan standar kualitas yang jelas, menyelenggarakan pelatihan, menerapkan sistem pengawasan mutu, serta sistem mentoring. Pada dimensi kuantitas, perusahaan perlu mengevaluasi faktor-faktor produktivitas, menetapkan target realistis, menerapkan sistem insentif, dan menyediakan peralatan yang mendukung efisiensi. Untuk dimensi ketepatan waktu, solusi yang direkomendasikan meliputi pelatihan manajemen waktu, evaluasi dan simplifikasi proses, serta penerapan manajemen proyek terintegrasi. Pada dimensi kehadiran, perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan dan sistem kehadiran yang lebih fleksibel serta program untuk meningkatkan kesadaran karyawan. Untuk mengembangkan kemampuan kerja, disarankan adanya program pengembangan kompetensi terstruktur dan fasilitas pembelajaran internal. Pada dimensi inisiatif, lingkungan kerja yang mendukung, sistem penghargaan, dan otonomi karyawan yang lebih besar menjadi rekomendasi penting. Terakhir, untuk dimensi sikap, fokus pada perbaikan iklim kerja, survei kepuasan karyawan, serta program pengakuan dan pengembangan sikap positif.

Dengan mengimplementasi sistematis dan konsisten dari saran-saran yang diberikan oleh penulis mungkin dapat menjadi perubahan positif bagi PT. Sanitya Utama. Dengan fokus pada optimalisasi komunikasi organisasi, peningkatan lingkungan kerja, dan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan berpotensi mengalami perubahan signifikan. Upaya ini diharapkan menghasilkan peningkatan produktivitas yang nyata, memperkuat daya saing perusahaan di pasar, dan menjamin keberlanjutan jangka panjang. Melalui pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan, PT. Sanitya Utama dapat menciptakan dampak positif yang meluas, menguntungkan tidak hanya bagi karyawan dan organisasi, tetapi juga bagi seluruh

pemangku kepentingan, sehingga memposisikan perusahaan untuk sukses dalam menghadapi tantangan bisnis di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Ashkanasy N. M., & Dorris A. D. (2017). Emotions in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 67-90. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231
- Chandrasekar K. (2011). Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson.
- Febrial Eka J. P. S., & Herminingsih A. (2020). The Influence of Organizational Communication on Employee Engagement and Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 548-559. DOI: 10.31933/dijdbm.v1i4.326
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldhaber, G. M. (2023). *Organizational Communication* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

- Gupta A., Dutta P., & Nandi S. (2023). Exploring the Role of Business Intelligence and Analytics in Enhancing Supply Chain Resilience. *International Journal of Production Economics*, 254, 108575. DOI: 10.1016/j.ijpe.2022.108575
- Hardjana, A. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi dan Kompetensi*. PT Kompas Media Nusantara.
- Hee O. C., Tan K. H., Huang S. K., & Jegatheesan R. (2019). Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Business Communication*, 56(3), 296-318. DOI: 10.1177/2329488416675449
- Hussain S., Shujahat M., Kanwal S., Nawaz F., Tehseen S., & Qureshi S. (2021). Exploring the Influence of Knowledge Management on Organizational Performance: The Mediating Role of Innovation Capability. *Journal of Business Research*, 130, 624-640. DOI: 10.1016/j.jbusres.2020.02.005
- Khalil N., Shakir M., Nawaz M. S., Ahmad H. M., & Siddique A. (2023). The Impact of Organizational Learning on Firm Performance: The Mediating Role of Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 841-864. DOI: 10.1108/JKM-07-2022-0319
- Machado, C. (2019). *Competencies and (Global) Talent Management*. Springer.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manopo F. E., Areros W. D., & Mukuan D. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch. *Productivity: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 30-35.

- Men, L. R., & Bowen, S. A. (2017). *Excellence in Internal Communication Management*. Business Expert Press.
- Miller, K. (2021). *Organizational Communication: Approaches and Processes*. Cengage Learning.
- Mishra K., Boynton L., & Mishra A. (2022). Driving Employee Engagement: The Expanded Role of Internal Communications. *International Journal of Business Communication*, 51(2), 183-202. DOI: 10.1177/2329488414525399
- Momete, D. C. (2022). Environmental Performance, Innovation, and Accounting Disclosure: Evidence from European Companies. *Sustainability*, 14(6), 3624. DOI: 10.3390/su14063624
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2023). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Oyemomi O., Liu S., Neaga I., & Alkhuraiji A. (2023). How Knowledge Sharing and Business Process Contribute to Organizational Performance: Using the fsQCA Approach. *Journal of Business Research*, 94, 1-11. DOI: 10.1016/j.jbusres.2018.08.010
- Oyemomi O., Liu S., Neaga I., & Alkhuraiji A. (2023). How Organisational Culture Mediates the Influence of Effective Communication on Job Satisfaction in the Nigerian Construction Industry. *International Journal of Construction Management*, 23(5), 1016-1028. DOI: 10.1080/15623599.2020.1711006
- Razmerita L., Kirchner K., & Nielsen P. (2023). What Factors Influence Cross-Departmental Collaboration in Organizations? A Systematic Review. *International Journal of Information Management*, 46, 102336. DOI: 10.1016/j.ijinfomgt.2023.102336

- Razmerita L., Kirchner K., & Nielsen P. (2023). What Factors Influence Knowledge Sharing in Organizations? A Social Dilemma Perspective of Social Media Communication. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1225-1246. DOI: 10.1108/JKM-03-2015-0113
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rosdiani, D., & Hidayat, A. (2020). *Panduan Penyusunan Skripsi*. Universitas Trisakti.
- Ruck K., & Welch M. (2012). Valuing Internal Communication: Management and Employee Perspectives. *Public Relations Review*, 38(2), 294-302. DOI: 10.1016/j.pubrev.2011.12.016
- Santoso, S. (2013). *Menguasai SPSS 21 di Era Informasi*. PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (9th ed.). John Wiley & Sons.
- Singh R., Tiwari A. K., Panwar A., & Tripathy T. (2022). Exploring the Impact of Big Data Analytics Capabilities on Firm Performance: The Mediating Role of Organizational Agility. *Journal of Business Research*, 141, 634-649. DOI: 10.1016/j.jbusres.2021.12.030
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Kencana.
- Tong C., Tak W. I. W., & Wong A. (2022). The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship Between Organizational Culture and Job Satisfaction: The Perception of Information Communication and Technology (ICT)

Practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(1), 19-47. DOI: 10.5296/ijhrs.v5i1.7628

Vischer J. C. (2019). Towards an Environmental Psychology of Workspace: How People are Affected by Environments for Work. *Architectural Science Review*, 51(2), 97-108. DOI: 10.3763/asre.2008.5114

Zhang J., Mao H., Wang J., & Cui Y. (2022). The Impact of Business Intelligence Systems on Firm Performance: The Mediating Role of Dynamic Capabilities. *Industrial Management & Data Systems*, 122(5), 1115-1138. DOI: 10.1108/IMDS-08-2021-04