

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung, dengan fokus pada peran komunikasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, beberapa temuan kunci telah diperoleh yang memberikan wawasan penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti di bawah ini:

1. Komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung. Komunikasi yang jelas dan terstruktur membantu karyawan memahami tugas karyawan dengan lebih baik, mengurangi kebingungan, dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan rutin berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tim atau melihat peluang pengembangan karier cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Selain itu, insentif yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih tinggi.
3. Kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang parung. Faktor-faktor lain yang lebih langsung terkait dengan tugas dan peran karyawan, seperti motivasi dan kesempatan pengembangan karier, lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, namun bukan faktor penentu utama dalam peningkatan

kinerja.

4. Komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco PrismaTama Cabang Parung. Komunikasi yang jelas dan teratur antara atasan dan bawahan membantu menciptakan rasa dihargai dan dipahami, yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa terlibat dalam komunikasi yang transparan cenderung merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan karyawan, yang meningkatkan tingkat kepuasan karyawan secara keseluruhan.
5. Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Indomarco PrismaTama Cabang parung. Karyawan yang merasa termotivasi melalui tantangan baru dalam pekerjaan dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tim cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan karyawan. Pemberian penghargaan, pengakuan, dan insentif yang sesuai dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Meskipun komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, faktor lain seperti motivasi dan insentif lebih berperan dalam meningkatkan kinerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, namun tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa termotivasi melalui tantangan dan kesempatan untuk berkembang cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan karyawan, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti pengakuan dan penghargaan atas pencapaian, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan.

5.2 Saran

Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan beberapa hal berikut:

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Peningkatan Komunikasi Internal yang Efektif, PT. Indomarco Prismatama disarankan untuk menjaga komunikasi yang jelas dan terstruktur antara atasan dan bawahan, karena hal ini berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengoptimalkan komunikasi internal. Baik melalui briefing rutin maupun melalui platform komunikasi terbuka yang memungkinkan karyawan untuk memberikan umpan balik, bertanya, dan berbagi ide. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas dan ekspektasi yang diberikan, tetapi juga dapat memperkuat rasa keterlibatan dan motivasi karyawan.
2. Meningkatkan Motivasi Kerja melalui Penghargaan dan Pengakuan atas hasil kerja karyawan. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, PT. Indomarco Prismatama harus memastikan bahwa karyawan diberi penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan, baik melalui insentif finansial (bonus) maupun non-finansial (penghargaan atau kesempatan promosi). Selain itu, memberikan tantangan yang sesuai dan kesempatan untuk berkembang juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian ini telah memberikan wawasan tentang pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas model dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi, seperti promosi jabatan,

lingkungan kerja, dan pengembangan karier. Faktor-faktor ini dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang apa yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana hubungan antara variabel-variabel ini mempengaruhi organisasi dan industri ritel.

2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian dengan melibatkan cabang lain ataupun bisa juga mempertimbangkan untuk memperluas sampel ke berbagai sektor industri. Seperti sektor publik, swasta, atau organisasi non-profit. Ini akan membantu menentukan apakah dampak kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan berbeda di berbagai industri.