

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah melakukan penelitian mengenai kedisiplinan, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan CV Surya Permata, diperoleh bahwa :

1. Kedisiplinan Kerja Karyawan pada CV Surya Permata berada pada kriteria cukup baik sebagian besar karyawan tidak sepenuhnya memiliki kedisiplinan kerja di perusahaan karena masih mencari kesempatan untuk bolos bekerja adalah hal yang wajar, namun karyawan menjaga hubungan yang baik dengan konsumen. Komunikasi Interpersonal Karyawan pada CV Surya Permata memiliki kriteria Baik, karyawan tidak pernah memaksakan keputusannya kepada rekan kerja lainnya, namun belum terciptanya keterbukaan komunikasi dengan sesama rekan kerja khususnya mengenai pekerjaan. Kinerja Karyawan pada CV Surya Permata berada pada kriteria cukup baik karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik, namun karyawan belum bisa bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja di timnya.
2. Komunikasi interpersonal (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Artinya apabila komunikasi interpersonal mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga meningkat, dan apabila komunikasi interpersonal mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Penelitian ini memiliki hasil temuan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Surya Permata. Hal ini selaras dengan temuan di lapangan, ketika karyawan yang dirasa memiliki kinerja yang kurang optimal maka pimpinan akan mengambil tindakan berupa pemberian bimbingan atau teguran langsung kepada karyawannya.
3. Kedisiplinan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Artinya bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja karyawan yang

mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, ketaatan pada peraturan kerja, bekerja sesuai dengan SOP, kesadaran dalam menjalankan tugas, bertanggungjawab dan memiliki etika kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan CV Surya Permata.

4. Kedisiplinan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Permata. Artinya komunikasi interpersonal yang baik akan juga menghasilkan kedisiplinan kerja yang baik. Penyampaian peraturan kedisiplinan dan berkomunikasi dalam mengatur tata hubungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban membuat karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian, maka terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yang menjadi saran penelitian.

1. CV Surya Permata sebaiknya mengkaji ulang sistem absensi dan menganalisis apa yang menjadi motivasi dari karyawan yang membolos dan karyawan yang bertahan untuk tetap bekerja sesuai dengan jadwalnya. Hal ini menjadikan acuan bagi perusahaan untuk dapat bertindak untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dapat berupa pemberian kompensasi seperti memberikan uang kehadiran maupun reward lain yang sesuai dengan motivasi karyawan. Karyawan belum memiliki keterbukaan pada komunikasi yang terjalin di perusahaan, CV Surya Permata sebaiknya menciptakan budaya komunikasi yang saling mendukung dengan cara menciptakan kegiatan/briefing pagi sehingga karyawan terbiasa untuk berkomunikasi atau menyampaikan pendapatnya diantara rekan kerjanya. Kinerja karyawan di CV surya permata masih memiliki kekurangan pada aspek kerjasama, sehingga perlu meningkatkan aktivitas-aktivitas yang dapat menumbuhkan kebersamaan karyawan seperti *outbond*, *gathering* sehingga karyawan terbiasa berkomunikasi dan bekerjasama dengan sesama rekan kerja.

2. Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh sebesar 20% terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan supportif agar karyawan dapat saling berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja maupun pemimipin. Pertama perlunya diadakan pelatihan komunikasi yang efektif bagi karyawan untuk mencegah kesalahpahaman dan untuk meningkatkan kerja sama antar tim. Kedua, perusahaan perlu mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan dan menumbuhkan kebersamaan karyawan seperti mengadakan kegiatan *outbond*, *gathering* sehingga karyawan terbiasa berkomunikasi dan bekerja sama dengan sesama rekan kerja.
3. Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh sebesar 19,5% terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan dan mengkaji ulang system absensi yang terdapat didalam perusahaan. Kemudian perusahaan juga bisa memperdayakan *reward and punishment* dengan melakukan hal ini perusahaan memiliki acuan untuk dapat bertindak meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan reward berupa kompensasi berupa bonus atau hal lainnya untuk karyawan yang baik dalam hal absensi. Begitupun sebaliknya perusahaan bias memberikan punishment berupa pemotongan atau peringatan lain yang lebih tegas seperti skors maupun pemberhentian kerja jika karyawan melakukan kesalahan berulang.
4. Komunikasi ineterpersonal dan kedisiplinan kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang menggabungkan strategi peningkatan komunikasi interpersonal dengan kedisiplinan kerja yang efektif. Langkah ini melibatkan pengembangan kebijakan dan program yang tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat hubungan mereka dengan perusahaan serta melakukan monitoring dan evaluasi berkelanjutan secara berkala untuk menilai efektivitas dari program-program yang telah diimplementasikan. Evaluasi kinerja dan kesejahteraan karyawan secara rutin dapat membantu mengidentifikasi area yang masih memerlukan perbaikan
5. Bagi Peneliti

Berbagai keterbatasan yang ada di penelitian ini diharapkan dapat dipenuhi nantinya oleh peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan dan memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel independen lain, sehingga hasil penelitian akan semakin luas dan memperkuat hasil yang ada. Adapun peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel dengan sektor atau kategori usaha yang berbeda dan juga dapat menambah *time series* atau periode

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media, 89.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Afridola, S. (2017). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Batam, 82.
- Agtovia Frimayasa., Suparman (2020), “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.Frisian Flag”, Jurnal Equilibrium Vol. 9 No. 1.
- Akila, Fahmiah. 2018. Peran Manajemen Sumber Daya Dalam Lembaga Pendidikan. Bone: Jurnal IAIN.
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book*. England: Pearson Education Limited.
- Dewi, N. N. C., & Panuju, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di SMA Dwijendra Den Pasar.
- Excelsa, Melia. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Batu). Universitas Brawijaya.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE- Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I. Jayusman and O. A. K. Shavab, “Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Learning Management System (Lms) Berbasis Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah,” *J. Artefak*, vol. 7, no. 1, p. 13, 2020, doi: 10.25157/ja.v7i1.3180.
- Maman Rukmana. (2021). *Komunikasi Interpersonal (Cetakan I)*. STKIP.
- Masram dan Mu’ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mills, C. W. (1959). *The Sociological Imagination*. Oxford: Oxford University.
- Mustofa, M. B., Wuryan, S., Al-Fajar, A., & Prihartimi, A. (2022). Muhamad Bisri Mustofa , Siti Wuryan , Abdurrafiq Al-Fajar , Agustina Prihartini , Nurul Rahma Salsabila , Ong Dini Saliem Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Ngalimun. (2022). *Komunikasi Interpersonal (Cetakan I)*. Pustaka Pelajar.
- Nur'Aini, Fajar. 2020. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.

- Rerung, Rintho Rante. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Rismawati, Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa, 3.
- Rivai, Veithzal. 2016. Performance Appraisal. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 311.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi ke-7. Depok: PT RAJA GRAFINDO.
- Sandewa Fadli. 2018. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Banggai Kepulauan.” Jurnal Ilmiah Clean Government Vol. 1, No(: E-2620-3014 : P2614-7742).
- Sinaga, O. S. et al. (2020) Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Suhardi, 2018. Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Gava Media.
- Suryanto. 2015. Pengantar Ilmu Komunikasi Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Suwartono. (2014). Dasar-Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Jurnal manajemen dan kewirausahaan.
- Taufik, M. NE. 2020. Pengaruh Motivasi Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Gabungan Dinas Kabupaten Enrekang. STIE Nobel Indonesia.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulianto, B. (2020). Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.