# BAB V

# PENUTUP

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti mengenai pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Biro Manajerial Sumber Daya Manusia di PT Daeyu Indonesia, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

Komunikasi kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Daeyu Indonesia, sebagaimana dibuktikan melalui uji regresi Besarnya pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan bahwa ada pengaruh tetapi tidak dominan melalui nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,412, yang berarti 41,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi kepemimpinan. Meskipun masih terdapat aspek komunikasi yang dinilai kurang efektif oleh sebagian responden, terutama dalam hal keterbukaan, pemberian umpan balik, dan ruang dialog dua arah, secara umum karyawan tetap menunjukkan persepsi positif terhadap kejelasan arahan dan struktur komunikasi pimpinan. Selain itu, data historis produksi dan angka pemutusan hubungan kerja dari tahun 2020 hingga 2024 memperlihatkan bahwa komunikasi yang membaik turut berkontribusi dalam menstabilkan performa organisasi secara kuantitatif. Dengan demikian, komunikasi kepemimpinan dalam konteks organisasi industri tidak hanya berfungsi sebagai saluran instruksional, melainkan juga sebagai instrumen strategis dalam menjaga keberlanjutan produktivitas dan keterlibatan sumber daya manusia di tengah tekanan struktural pascapandemi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran tentang Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Dampak Kinerja Karyawan pada Biro Manajerial Sumber Daya Manusia Di PT Daeyu Indonesia diantaranya sebagai berikut:



Pengaruh Komunikasi.., Luthfi Eka Saputra, Fakultas Ilmu Komunikasi, 2025

### 5.2.1 Saran Akademis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam mengkonfirmasi bahwa komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi industri berstruktur hierarkis. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan pendekatan *mixed methods*, yang menggabungkan data kuantitatif (persepsi dan regresi) dengan data objektif organisasi. Pengujian variabel mediasi maupun moderasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, serta pendekatan longitudinal dalam menelaah dinamika komunikasi, dapat memperkaya pemahaman terhadap jalur pengaruh komunikasi kepemimpinan secara lebih kompleks, kontekstual, dan berkelanjutan seiring perkembangan organisasi.

### 5.2.2 Saran Praktis

Manajemen PT Daeyu Indonesia disarankan untuk memperkuat komunikasi pimpinan yang lebih terbuka, dialogis, dan responsif terhadap masukan karyawan. Gaya komunikasi satu arah perlu diimbangi dengan pendekatan dua arah yang membangun kepercayaan dan keterlibatan. Pelatihan komunikasi kepemimpinan perlu difokuskan pada pengembangan empati, umpan balik konstruktif, dan sensitivitas interpersonal. Evaluasi rutin terhadap efektivitas komunikasi juga perlu dilakukan untuk memastikan keterkaitannya dengan produktivitas dan retensi karyawan, sekaligus membentuk budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif.