

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Peran Komunikasi Internal, Kepemimpinan Situasional dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Golden City Bekasi”, dengan jumlah responden sebanyak 123 orang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Golden City Bekasi. Dari keseluruhan hasil tersebut bahwa indikator komunikasi internal tidak berpengaruh yaitu dari indikator terendah komunikasi internal (X1.1), “saya memahami arahan pekerjaan yang diberikan pemimpin berikan”. Dalam konteks ini, komunikasi internal yang tidak efektif dapat menghambat kinerja karyawan karena tidak mendukung keterlibatan, motivasi, dan efisien kerja yang diperlukan.
2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan situasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Golden City Bekasi. Dari keseluruhan hasil tersebut bahwa indikator kepemimpinan situasional tidak berpengaruh yaitu dari indikator terendah kepemimpinan situasional (X2.4), “pengetahuan dan keterampilan (kompetensi) seorang pemimpin berpengaruh terhadap prestasi dan kinerja karyawan”. Dengan demikian, keberhasilan kepemimpinan situasional sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk

mengenali dan merespons dengan tepat keadaan dan kebutuhan karyawan, yang jika tidak terlaksana dengan baik, dapat mengurangi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Golden City Bekasi. Dari keseluruhan hasil tersebut bahwa indikator kepuasan kerja berperan penting karena kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat stress dan meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi karena mereka (karyawan) cenderung focus dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan demikian, menjaga kepuasan kerja karyawan bukan hanya penting untuk kesejahteraan individu, tetapi juga untuk mencapai tujuan bisnis secara keseluruhan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki. Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi factor agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitiannya. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Keterbatasan pada jawaban responden yang dimana terkadang beberapa responden menjawab koesioner secara acak/asal dan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Keterbatasan waktu dalam pengumpulan data serta jawaban kuesioner dari responden yang tidak sebentar.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu komunikasi internal, kepemimpinan

situasional dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Penelitian ini jauh dari kata sempurna, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan lebih baik dari penelitian sebelumnya.

1.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah disampaikan, maka peneliti memberikan rekomendasi yang dipandang dapat berguna dan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dan memperluas ruang lingkup.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada perusahaan lain, baik perusahaan yang bergerak di bidang *manufaktur* ataupun *industry*.