

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini kesimpulan dapat ditarik oleh penulis berdasarkan dengan yang telah diperoleh dari penelitian dan teori yang dilakukan serta berdasarkan pada tujuan penelitian ini yaitu yang telah penulis lakukan mengenai hasil dari komunikasi interpersonal yang dilakukan Kepala divisi sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi SDM PT. BGR Logistik Indonesia.

Selanjutnya penulis akan memberikan saran yang berhubungan mengenai hasil penelitian. Saran yang berhubungan dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “Pendekatan Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan Dengan Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja” menggunakan teori kebutuhan hubungan interpersonal, maka hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan sebagai berikut:

Penerapan komunikasi interpersonal antara kepala divisi SDM dengan karyawan merupakan hal yang sangat penting, komunikasi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Kepala divisi SDM mampu menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan karyawan dapat memahami kebutuhan, harapan, dan aspirasi individual karyawannya.

Pentingnya komunikasi interpersonal yang baik antara kepala divisi SDM dengan karyawannya dapat terlihat dari mengatasi konflik dan perbedaan pendapat diantara karyawan, dapat mengidentifikasi sumber masalah sehingga dapat diselesaikan, dan dapat mencari jalan keluar secara bersama secara lebih efektif tanpa merugikan pihak tertentu.

Aspek keterbukaan merupakan landasan utama untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat antara kepala divisi SDM dengan karyawannya. Kepala divisi SDM yang terbuka terhadap masukan, ide, gagasan, rekomendasi, saran, pendapat yang relevan dapat menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan merasa didengar, dihargai, dan diakui.

Aspek perilaku positif juga berperan penting dalam memotivasi dan menginspirasi karyawan. Kepala divisi SDM yang menunjukkan sikap positif tidak hanya menciptakan suasana kerja yang nyaman, tetapi juga memberikan contoh kepada karyawannya untuk melakukan hal yang sama. Aspek empati menjadi peran penting dalam memahami perasaan dan kebutuhan karyawan. Kepala divisi SDM mampu memahami perasaan karyawan dapat membantu membangun rasa saling percaya dan kebersamaan.

Sikap mendukung dari kepala divisi SDM juga mempunyai peran penting dalam mengembangkan potensi karyawannya. Kepala divisi SDM yang mendukung memberikan mentoring yang diperlukan untuk membantu karyawan mencapai tujuan dan profesionalismenya. Sikap mendukung dari kepala divisi SDM membuat karyawannya merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Aspek kesamaan dalam komunikasi interpersonal antara kepala divisi SDM dengan karyawannya merupakan landasan untuk membangun hubungan yang sehat dan berkelanjutan. Kepala divisi SDM yang memperlakukan setiap karyawan secara sama dan merata menciptakan lingkungan dimana setiap suara dari karyawan dihargai. Aspek kesamaan membentuk lingkungan dimana karyawan merasa nyaman untuk berkomunikasi secara terbuka.

Unsur *inklusi* dalam komunikasi interpersonal menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan seluruh karyawan divisi SDM, mampu membuka ruang partisipasi untuk seluruh karyawan divisi SDM, memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tujuan bersama. Unsur *control* dalam komunikasi interpersonal mampu mengambil keputusan terhadap kebutuhan perusahaan melalui pendapat, masukan, rekomendasi, saran, ide, dan gagasan dari karyawannya sehingga karyawan merasa masukan, rekomendasi, dan sarannya didengar dan dihargai.

Unsur *afeksi* dalam komunikasi interpersonal membentuk ikatan emosional antara kepala divisi SDM dengan karyawannya, sehingga kepala divisi SDM dapat memahami dan dapat memenuhi kebutuhan emosional karyawannya sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, membangun rasa saling percaya, dan meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Program Diklat Nasional merupakan inisiatif yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan diberbagai sektor secara keseluruhan. Penyediaan pelatihan yang komprehensif, tidak hanya memberikan peningkatan dalam keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat hubungan dan *soft skill* karyawan. Selain memberikan manfaat langsung bagi individual karyawan, program Diklat Nasional ini juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang relevan dengan perubahan zaman yang semakin maju.

Bentuk komunikasi perusahaan mencakup komunikasi formal dan nonformal, komunikasi *formal* dapat berupa seperti rapat, surat disposisi, melalui aplikasi resmi perusahaan. Komunikasi *nonformal* dapat berupa seperti tatap muka, berdialog, berdiskusi, mengobrol, pertemuan dikantin, dan pertemuan online. Penting untuk memilih bentuk komunikasi interpersonal yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan situasional sehingga pesan dan informasi dapat disampaikan secara efektif.

Hambatan komunikasi muncul dari area aplikasi Adinda dimana karyawan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu sehingga ada keterhambatan dalam menyelesaikan pekerjaan lain yang telah disampaikan dalam aplikasi Adinda, selain itu *e-mail*, grup-grup *WhatsApp*, terkait pekerjaan yang menjadi *secondary* mampu menjadi media pendukung aplikasi Adinda untuk memberikan informasi dan *follow up* terkait pekerjaan yang sudah di sampaikan dalam aplikasi Adinda tersebut.

Media komunikasi resmi perusahaan yaitu aplikasi Adinda juga memegang peran penting sebagai media resmi untuk menyampaikan alur pesan, informasi, dan terkait pekerjaan sehingga dapat memastikan tidak ada keterhambat dalam penyampaian pekerjaan kepada karyawan dan karyawan dapat mengupdate progress pekerjaan mereka di aplikasi Adinda tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Pendekatan Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan Dengan Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

Terkait dalam pendekatan komunikasi interpersonal antara pimpinan dengan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja masih ada hal yang perlu diperhatikan

seperti memberikan himbauan kepada karyawan untuk selalu rutin memantau aplikasi Adinda terkait pekerjaan yang telah disampaikan untuk segera mempercepat efektifitas dan efisiensi waktu, meskipun sedang mengerjakan pekerjaannya, sehingga tidak ada lagi pekerjaan yang terlewatkan.

Untuk mengatasi hambatan komunikasi selanjutnya ialah dengan diadakan rapat mingguan antar unit kerja seperti antar kepala divisi dan antar managerial sehingga dapat membahas mengenai usaha-usaha yang harus dilakukan untuk dapat mengatasi hambatan komunikasi, untuk dapat mengatasi keterhambatan pekerjaan, antar divisi, maupun antar sesama karyawan di dalam divisi sehingga dapat cepat diterapkan dan diselesaikan serta tidak ada lagi pekerjaan yang terlewatkan dan dapat di *follow up* dengan baik.

