

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, tentang tingkat kepuasan komunikasi karyawan PT Hume Sakti Indonesia (HSI) ditemukan hasil bahwa karyawan di HSI memiliki tingkat kepuasan sedang terhadap komunikasi karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Total prosentasi responden dengan tingkat kepuasan komunikasi karyawan sedang sebesar 62,50%.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan komunikasi karyawan di HSI, peneliti mendapatkan hasil bahwa kepuasan tertinggi terdapat pada indikator kepuasan cara berkomunikasi dengan teman kerja dengan prosentase responden dengan tingkat kepuasan tertinggi mencapai 91,7%. Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan melakukan komunikasi sesama karyawan menengah dan menengah kebawah, sehingga dapat membuat mereka lebih merasa nyaman berada dilingkungan kerja bersama teman-teman mereka agar tercipta sinergi kerjasama yang baik dan dapat merencanakan strategi demi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan komunikasi karyawan di HSI, peneliti juga mendapatkan hasil bahwa kepuasan terendah terdapat pada indikator kepuasan pada ketepatan informasi mencapai 4,2%. Indikator ini berpengaruh kepada perasaan dimana karyawan merasa lebih dihargai dalam seputar informasi pekerjaan dan tidak hanya wacana dimana karyawan merasa dikecewakan. Indikator terendah lainnya terdapat pada kepuasan efisiensi bermacam-macam saluran komunikasi mencapai 4,2%,

indikator ini berpengaruh pada tinggi-rendahnya tingkat transparansi perusahaan terhadap kondisi terkini dalam perusahaan.

## **V.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di PT Hume Sakti Indonesia (HSI), peneliti ingin memberikan saran praktis dan akademis. Semog saran yang peneliti berikan ini dapat memberikan masukan positif bagi HSI, khususnya berkaitan dengan kepuasan pada ketepatan informasi dan kepuasan efisiensi bermacam-macam saluran komunikasi yang menunjukkan tingkat kepuasan terendah. Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan , peneliti menemukan bahwa seringkali perusahaan tidak transparan kepada karyawan-karyawannya serta menganggap bahwa karyawan tidak berhak mengkritisi dan memberi saran terbaik kepada perusahaan (pendapat tidak dihargai). Semoga kedepannya, HSI dapat lebih transparan dan dapat mendengarkan pendapat dari para karyawan-karyawannya melalui media-media yang disediakan di perusahaan seperti papan pengumuman dan buletin bulanan.

Selain itu, saran akademis peneliti bagi peneliti dengan topik yang sama dapat dilakukan pendekatan, jenis dan metode penelitian yang berbeda. Sehingga dapat ditemukan ragam hasil penelitian yang mendukung perkembangan kajian mengenai kepuasan komunikasi karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bungin, B. (2001). *Metode Penelitian Sosial: Format – format kuantitatif dan kualitatif*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Cutlip, S. M., & Center, A. H., & Broom, G. M. (2011). *Effective Public Relation (9<sup>th</sup> ed.)*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Downs, C.W., & Hazen, M.D. (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. *The Journal of Business Communication*.
- Kriyantono, R. (2012). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Lubis, F. (2008). Peran Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Harmoni Sosial, Januari 2008, Volume II, No.2*
- Masmuh, A. (2014). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang : UMM Press.
- Muhammad, A. (2013). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyana, D. (2010). *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2001). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.