

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Komunikasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses (PTTA) Kota Kupang.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses (PTTA) Kota Kupang.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses (PTTA) Kota Kupang.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang dapat menjelaskan bahwa Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, sehingga penelitian ini bisa berguna dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian kedepan. Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian berdasarkan kerangka dasar penelitian ini.

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis Analisis pengaruh Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses (PTTA) Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang didapatkan sejalan dengan teori Stephen P. Robbins (2006), Komunikasi kerja adalah proses penyampain pesan dari satu orang ke orang lain dengan tujuan memengaruhi sikap, opini, atau perilaku untuk mencapai koordinasi dan efektifitas kerja dalam organisasi. Sementara itu, Pace dan Taules (2015) mendefinisikan komunikasi kerja sebagai proses pertukaran pesan antara anggota organisasi yang terstruktur untuk mencapai kesamaan pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, komunikasi kerja tidak hanya menyangkut pertukaran informasi, tetapi juga pemahaman bersama yang menjadi dasar sinergi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochammad Saifur Rochman, Hasan Ubaidillah (2023). Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan variabel Komunikasi Kerja secara parsialterhadap kinerja karyawan pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto.
2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses (PTTA) Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang didapatkan sejalan dengan teoriRobbins dan Judge (2017), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka melakukan pekerjaan, termasuk fisik, sosial, dan budaya. Lingkungan kerja yang positif

dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan yang negatif dapat menurunkan kinerja dan memicu stres. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman yang mendalam tentang lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Ahli lain, seperti Dessler (2018), juga menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti tata letak ruang, pencahayaan, dan kebersihan, serta aspek psikologis, seperti hubungan antar karyawan dan dukungan manajerial. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kesehatan fisik, tetapi juga kesehatan mental karyawan. Sebagai contoh, perusahaan yang menyediakan ruang kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai sering kali melihat peningkatan produktivitas karyawan mereka. Sutrisno (2016): Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja yang meliputi aspek fisik dan sosial yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Derrik Hendriawan, Nana Sutisna (2022). Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto.

3. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis Analisis pengaruh Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses (PTTA) Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang didapatkan sejalan dengan teori Katzenbach dan Smith (1993), "Tim yang kuat cenderung menghasilkan performa yang lebih baik dan berinovasi

lebih banyak". Kerjasama tim juga dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan. Dan biasanya tim terdiri dari individu yang memiliki keahlian yang berbeda, sehingga keberagaman tersebut dijadikan sebagai kekuatan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Menurut Amirullah (2015), Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan variabel Kerjasama Tim secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto.

5.2.2 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks pada variabel komunikasi kerja dari indikator pertama yaitu pertama kecepatan komunikasi, kedua alur komunikasi yang jelas, ketiga keterbukaan komunikasi, indeksnya yaitu 87,63 yang berada dalam kategori tinggi. Maka dari itu disarankan agar PT. Telkom Akses (PTTA) Kota Kupang untuk memperkuat komunikasi kerja antara pimpinan dan bawahan dengan cara menyampaikan instruksi kerja secara jelas, terstruktur, dan konsisten. Perusahaan juga perlu mendorong komunikasi dua arah,

sehingga karyawan dapat menyampaikan kendala, saran, maupun masukan dari lapangan secara terbuka. Selain itu, pemanfaatan media komunikasi internal seperti breafing rutin, grup kerja, dan evaluasi berkala perlu dioptimalkan agar informasi yang dapat diterima dengan cepat dan tepat. Dengan komunikasi kerja yang efektif, koordinasi antar tim akan semakin baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks pada variabel lingkungan kerja dari indikator pertama yaitu pertama suasana kerja, kedua hubungan dengan rekan kerja , ketiga hubungan antara bawahan dan pimpinan, keempat tersediannya fasilitas kerja, indeksnya yaitu 90,87 yang berada dalam kategori tinggi. Maka dari itu disarankan agar PT. Telkom Akses (PTTA) Kota Kupang disarankan untuk dapat memastikan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berada dalam kondisi yang aman, nyaman, dan kondusif. Lingkungan kerja fisik dapat ditingkatkan melalui penyediaan peralatan kerja yang memadai, kondisi tempat yang tertata rapi, serta penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara konsisten, terutama bagi karyawan yang bekerja di lapangan. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antara bawahan dan atasan juga perlu dijaga dengan baik melalui suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan fokus dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

3. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks pada variabel kerjasama tim dari indikator pertama yaitu pertama Adanya tujuan yang sama, kedua Peran dan tanggung jawab yang jelas, ketiga Pendidikan, keempat Pembagian kerja, kelima Keahlian yang dimiliki tim indeksnya 87,03 yaitu yang berada dalam kategori tinggi. Maka dari itu disarankan agar PT. Telkom Akses (PTTA) Kota Kupang untuk terus meningkatkan kerjasama tim antar karyawan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, khususnya pada kegiatan operasional yang membutuhkan koordinasi di lapangan. Perusahaan perlu memperjelas pembagian tugas dan tanggungjawab dalam tim agar setiap karyawan memahami peran dan masing-masing. Evaluasi kerja tim secara berkala juga perlu dilakukan untuk mengidentifikasi kendala dan meningkatkan efektifitas kerja bersama. Dengan kerjasama yang baik, penyelesaian pekerjaan akan menjadi lebih cepat, efisien dan berkualitas, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih efektif.
4. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks pada variabel kinerja karyawan dari indikator pertama yaitu pertama pencapaian tujuan organisasi, kedua ketepatan waktu, ketiga efisiensi proses kerja, keempat adaptasi kerja terhadap perubahan, indeksnya yaitu 89,08 yang berada dalam kategori tinggi. Maka dari itu disarankan agar PT. Telkom Akses (PTTA) Kota Kupang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah dan berkelanjutan. Perusahaan perlu menetapkan target

kerja yang jelas dan realistis serta dengan standar operasioanl yang mudah dipahami oleh karyawan. Selain itu pemberian pelatihan dan pembinaan secara rutin sangat penting dalam keterampilan karyawan, khususnya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dilapangan. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan umpan balik kepada kapada karyawan agar hasil mengetahui hasil kerjanya dan termotivasi untuk melakukan perbaikan. Dengan dukungan komunikasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta kerjasama tim yang solid, kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat sehingga target perusahaan dapat tercapai secara baik.