

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi, kesejahteraan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan Mayangkara Group di Blitar, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi merupakan interaksi antara satu orang dengan orang lain yang bertujuan mengirimkan pesan antara komunikator kepada komunikan. Dalam bekerja seseorang memerlukan komunikasi antara sesama karyawan maupun atasan. Komunikasi di dalam hasil penelitian ini diterapkan. Sehingga pada saat karyawan saling berkomunikasi, maka kinerja karyawan bisa jadi akan naik dan apabila tidak diterapkan bisa jadi turun karena memiliki pengaruh yang signifikan.
2. Kesejahteraan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan selain gaji untuk menciptakan ketenangan dan semangat dalam bekerja. Kesejahteraan merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh semua karyawan dalam bekerja. Tercapainya kesejahteraan akan memberikan kinerja yang maksimal oleh karyawan dan loyalitas untuk perusahaan. Kesejahteraan di dalam hasil penelitian ini sudah diterapkan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang optimal.

3. *Teamwork* adalah sekelompok orang-orang untuk bekerja secara bersama-sama dalam memiliki keahlian berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi. Kerjasama tim menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil kinerja individual, hasil pemikiran beberapa orang akan lebih optimal daripada hasil pemikiran satu orang. *Teamwork* di dalam hasil penelitian ini diterapkan. Apabila *teamwork* tidak berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan turun dan apabila diterapkan akan naik karena memiliki pengaruh yang signifikan.
4. Komunikasi, kesejahteraan dan *teamwork* saling berhubungan. Ketiga variabel tersebut saling memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan. Karena dalam bekerja memerlukan komunikasi yang baik dan mampu bekerjasama dalam tim yang merupakan persyaratan yang umum diberikan perusahaan, sedangkan kesejahteraan merupakan sesuatu yang diharapkan setiap karyawan dari perusahaan dalam bekerja. Secara bersama-sama, ketiganya mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan teori manajemen sumberdaya manusia.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran.

1. Bagi Perusahaan Mayangkara Group
 - a. Perusahaan hendaknya memperbaiki sistem penilaian kinerja karyawan sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia karena penilaian kinerja yang ada belum maksimal dalam melihat kinerja karyawan, dan menunjang hal-hal yang terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja bukan sesuatu yang dapat diupayakan sepihak oleh karyawan saja akan tetapi upaya bersama dengan perusahaan. Contoh: perusahaan memberikan fasilitas penunjang dalam bekerja, seperti kantin, fasilitas perumahan dan pelayanan kesehatan.
 - b. Perusahaan hendaknya meningkatkan kesejahteraan karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Kesejahteraan karyawan yang terpenuhi akan lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Contoh: selain gaji perusahaan juga memberikan tunjangan bagi karyawannya, seperti tunjangan makan, tunjangan anak, tunjangan kendaraan dan sebagainya.
 - c. Perusahaan hendaknya mendorong kekompakan karyawan dalam bekerja secara tim, pekerjaan yang dilakukan oleh tim yang kompak dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat karena

anggota tim saling melengkapi. Contoh: pada saat diluar jam kerja perusahaan mengadakan acara untuk melatih kekompakan diantara karyawan, seperti mengadakan perlombaan berkelompok pada saat ulang tahun perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memperluas lagi variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan lebih banyak dan bervariasi sesuai dengan situasi, kondisi dan faktor ekonomi pada obyek penelitian yang bersangkutan.