

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada pengujian mengenai penggunaan teknologi informasi dan kemampuan berkomunikasi *interpersonal* terhadap kinerja karyawan Bank Panin KCU Pontianak Kalimantan Barat, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil data analisis mendeskripsikan penggunaan teknologi mudah digunakan bagi responden yang berarti berarti bahwa karyawan dapat dengan mudah menggunakan dan mempelajari teknologi informasi yang digunakan, kemudian responden merasa mampu berkomunikasi *interpersonal* dengan cukup baik yang berarti bahwa karyawan mengerti dalam berkomunikasi membutuhkan perasaan *positif* serta saling mendukung dengan rekan kerja dan juga kinerja karyawan tergolong tinggi, yang berarti kinerja karyawan baik, dapat diandalkan, dan saling mendukung.
2. Tidak terdapat pengaruh penggunaan teknologi informasi (X1) secara *positif* dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Panin KCU Pontianak. Maka dengan hasil tersebut Hipotesis Pertama ditolak.
3. Terdapat pengaruh secara *positif* dan *signifikan* komunikasi *interpersonal* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Panin KCU Pontianak. Maka dengan hasil tersebut Hipotesis Kedua diterima.
4. Terdapat pengaruh *positif* dan *signifikan* penggunaan teknologi informasi dan kemampuan berkomunikasi *interpersonal* terhadap

kinerja karyawan (Y) Bank Panin KCU Pontianak. Maka dengan hasil tersebut Hipotesis Ketiga diterima.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

Berdasarkan pada data-data yang didapatkan pada penelitian ini, terdapat beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya di lokasi/perusahaan yang berbeda dengan topik penelitian penggunaan teknologi informasi dan kemampuan berkomunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih banyak seperti observasi.
3. Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara umum dan selanjutnya, karena dari hasil penelitian ini terdapat variabel-variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2.2. Saran Praktis

1. Penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, namun bukan merupakan variabel utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, meskipun demikian sebaiknya tetap perlu diperhatikan karena teknologi informasi sangat membantu dalam proses berlangsungnya kegiatan transaksi. Seperti pada penggunaan

teknologi informasi di bagian *Customers Service* tetap perlu di perhatikan dikarenakan dalam kesehariannya para karyawan bagian *Customers Service* selalu bekerja menggunakan bantuan teknologi informasi.

2. Pada variabel kemampuan berkomunikasi *interpersonal*, dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat deskriptif kemampuan berkomunikasi *interpersonal* berada pada tingkat cukup baik serta berpengaruh secara *positif* dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan perlu meningkatkan kemampuan berkomunikasi *interpersonal* sehingga dapat meningkat dari tingkat cukup menguasai menjadi Bermanfaat. Peningkatan ini dibutuhkan karena dalam bekerja, para karyawan pasti melakukan proses komunikasi untuk bertukar informasi serta bekerja sama antar karyawan. peningkatan dapat dilakukan dengan cara memperbanyak komunikasi baik secara *vertical* dan *horizontal*, serta para pekerja dapat memperbaiki cara berkomunikasi seperti memilih lawan bicara yang tepat, memilih waktu dan tempat yang sesuai, memahami topik yang akan di komunikasikan dan lain sebagainya.
3. Pada variabel kinerja karyawan, dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat deskriptif kinerja karyawan berada pada tingkat tinggi sehingga perusahaan perlu mempertahankan tingkat kinerja karyawan dengan cara rutin melakukan evaluasi kinerja para karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek saja yang perlu dikembangkan dan yang perlu di pertahankan, serta dapat mengetahui perkembangan SDM perusahaan. Perusahaan juga dapat memberikan apresiasi kepada para karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga

dapat mempertahankan tingkat kinerja karyawan tersebut, tidak hanya memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja tinggi namun perusahaan juga perlu memberikan dorongan kepada karyawan yang lain agar dapat meningkatkan performa kerjanya. Perusahaan juga dapat memberikan suatu pelatihan atau panduan kepada pekerja sehingga dapat memperbaharui pengetahuan pekerja mengenai wawasan seputar pekerjaan yang biasa dilakukann oleh pekerja tersebut serta dapat menambah kemampuan pekerja baik secara *softskill* maupun *hardskill*.

5.3. Keterbatasan Peneliti dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, masih terdapat beberapa keterbatasan peneliti sebagai berikut:

1. Pernyataan pada variabel kemampuan berkomunikasi interpersonal belum sepenuhnya berkaitan dengan objek dan pekerjaan dari para responden. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa meneliti yang tidak diteliti dalam penelitian ini tentang aspek-aspek kemampuan berkomunikasi interpersonal.
2. Hasil penelitian mengenai kuisisioner kinerja karyawan masih subjektif karena responden menilai mereka sendiri. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa memberikan pernyataan yang lebih objektif terhadap kinerja karyawan.
3. Dalam metode pengumpulan data berupa kuesioner memiliki kelemahan memungkinkan terdapat responden yang mungkin kurang serius atau kurang memahami kuesioner, hal tersebut tidak dapat dikontrol oleh peneliti.