

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Meningkatnya kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang diinginkan Bank Panin, karena ketika para karyawan Bank Panin memiliki kinerja yang baik, para nasabah juga akan memiliki penilaian yang baik kepada Bank Panin. Keinginan Bank Panin meningkatkan kinerja karyawannya dapat dibuktikan dengan adanya penilaian kinerja yang diadakan sekali setahun terhadap para karyawan.

Berdasarkan penelitian ini, adanya hubungan signifikan yang ditemukan antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan membuktikan bahwa aspek iklim komunikasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan di sebuah organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketika kinerja karyawan dinilai cukup baik, maka karyawan pun semakin terdorong untuk menciptakan iklim komunikasi yang baik pula.

Hasil analisis penulis dalam penelitian berjudul Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Kantor Cabang Pembantu Bank Panin Kota Semarang ini didapati kesimpulan untuk menjawab Rumusan Masalah yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Keterkaitan antara kedua variabel tersebut juga didukung oleh jawaban para narasumber yang menyetujui bahwa iklim

komunikasi yang ada di tempat para narasumber bekerja mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan, begitu pula sebaliknya. Oleh sebab itu demi tercapainya iklim komunikasi dan kinerja yang baik, salah satu hal yang dilakukan para responden adalah dengan mengusahakan kejujuran antar rekan kerja, seperti pada pernyataan kuesioner variabel X di mana 98% responden menjawab Setuju dan Sangat Setuju bahwa responden berusaha menciptakan komunikasi yang jujur dengan rekan kerjanya.

Terdapatnya hubungan yang signifikan terhadap Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Kantor Cabang Pembantu Bank Panin Kota Semarang membuktikan bahwa kedua variabel tersebut patut ditingkatkan oleh pihak-pihak terkait.

## 5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dibahas, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan:

1. Terbatasnya penelitian ini dapat mendorong peneliti berikutnya untuk lebih mengembangkannya. Penelitian ini dapat dikembangkan misalnya dengan mengganti alat ukur penilaian kinerja karyawan yang penulis gunakan dengan tipe penilaian kinerja yang lain. Hal lain yang dapat dikembangkan adalah dengan mengerucutkan variabelnya dengan mengambil salah satu faktor dari variabel yang sudah penulis teliti dalam penelitian ini, misalnya faktor Kepercayaan, Pengambilan Keputusan Bersama, atau faktor lainnya, dikaitkan

dengan variabel kinerja karyawan. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat mengganti tujuan penelitian yang awalnya hanya mencari hubungan antar dua variabel, peneliti berikutnya dapat menggantinya dengan mencari pengaruh antar variabel agar hasil penelitian lebih mendalam.

2. Melalui penelitian ini penulis juga ingin memberi saran kepada Kantor Cabang Pembantu Bank Panin di Kota Semarang untuk lebih meningkatkan kualitas dari iklim komunikasi organisasinya. Hal ini dapat dilakukan mengadakan audit komunikasi baik di dalam tingkatan Manajemen Kantor Cabang Utama maupun Kantor Cabang Pembantu. Dengan meningkatnya iklim komunikasi organisasi, maka kualitas kinerja karyawan juga dapat meningkat, sehingga nasabah pun juga akan mendapatkan layanan perbankan yang lebih baik.

