

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan melalui SmartPLS dalam menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil yang diperoleh melalui pengujian bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AL Andalus Nusantara Travel. Ini dapat diartikan persepsi dukungan organisasi yang baik, berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
2. Hasil yang diperoleh melalui pengujian bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AL Andalus Nusantara Travel. Hal ini dapat diartikan komunikasi interpersonal yang optimal, berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Hasil yang diperoleh melalui pengujian bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. AL Andalus Nusantara Travel. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat tinggi atau rendahnya beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Persepsi dukungan Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka terdapat beberapa saran dapat dipertimbangkan oleh perusahaan atau dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut, antara lain :

1. Terkait dengan Persepsi Dukungan Organisasi, disarankan agar terus memperkuat persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan melalui kebijakan yang adil, transparan dalam hal pemberian insentif dan penghargaan, serta melibatkan karyawan dalam keputusan operasional, negosiasi . Hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi individu dan meningkatkan motivasi karyawan.
2. Terkait dengan Komunikasi Interpersonal, disarankan perusahaan menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan efektif di lingkungan kerja. Upaya ini dapat dimulai melalui pelatihan *skills* komunikasi interpersonal yang berfokus pada peningkatan kemampuan karyawan agar menyampaikan informasi dengan jelas. Pelatihan tersebut dapat dimulai forum diskusi antar karyawan, dan menerapkan sistem umpan balik yang membangun.
3. Terkait dengan Beban Kerja, disarankan perusahaan perlu memastikan kembali bahwa pembagian tugas atau beban kerja dilakukan secara seimbang dan mempertimbangkan kemampuan serta kapasitas setiap karyawan. Pengelolaan waktu kerja yang baik dan pengawasan terhadap beban kerja menjadi hal penting agar karyawan tidak mengalami tekanan

berlebihan yang dapat mengakibatkan stress atau kelelahan. Perusahaan dapat pengawasan beban kerja dilakukan secara satu bulan sekali untuk mengetahui potensi kelelahan kerja, agar pembagian tugas lebih terkontrol dan tidak menumpuk pada individu tertentu.

4. Bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan studi dengan mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang mungkin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, budaya kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja. Bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.