BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan bahwa

1. Komunikasi informal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung sebesar 69,4% sedangkan sisanya dipengaruhi sebesar 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung sebesar 41,2% sedangkan sisanya dipengaruhi sebesar 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Bagi PT Cahaya Makmur Bandar Lampung
   a. Komunikasi informal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung, oleh karena itu diharapkan pada pimpinan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung untuk meningkatkan komunikasi informal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi informal menjadi hal yang penting yang berguna untuk menjaga hubungan harmonis dan meminimalisir kesalahpahaman, baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan karyawan. Adanya komunikasi informal yang baik akan memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
   b. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung, oleh karena itu diharapkan kepada pimpinan dan karyawan PT Cahaya Makmur Bandar Lampung untuk meminimalisir

konflik kerja yang selama inim terjadi di perusahaan. Konflik kerja tidak bisa dihindari dan merupakan bagian integral dari proses perubahan. A da konflik kerja yang produktif dan destruktif. Albert berpendapat sebuah konflik dikatakan positif atau konstruktif bil a dibahas oleh setiap pihak dan menggunakan istilah damai untuk mencapai penyelesaian.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar atau literatur bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas mengenai pengaruh komunikasi informal dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel dan sampel yang digunakan sehingga hasil penelitian akan semakin berkembangan dan menjadi lebih sempurna. Dalam hal ini dibahas mengenai pimpinan yang baik harus dapat mengendalikan konflik ini dengan baik atau, hal ini dapat menyebabkan konflik personal dan emosional yang pada akhirnya akan memengaruhi budaya organisasi dan moral karyawan, yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan organisasi. Sehingga jika karyawan tersebut mengalami konflik kerja dengan atasan maupun rekan kerjanya dengan dibatasinya komunikasi informal maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.