

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 154 karyawan PT Akulaku Group di Jakarta, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan t-statistic sebesar 3,740 dan p-value  $0,000 < 0,05$ , serta nilai original sample 0,432 yang menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh sebesar 43,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang jelas, penyampaian informasi yang efektif, keterbukaan dalam berdiskusi, serta kemampuan memberikan dan menerima masukan secara positif terbukti dapat meningkatkan ketepatan kerja, produktivitas, dan efektivitas pelaksanaan tugas di Akulaku.

Selain itu, Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t-statistic 2,361 dan p-value  $0,018 < 0,05$ , serta original sample 0,240. Meskipun kontribusinya sedang, hasil ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, tata ruang yang mendukung, keamanan kerja, serta suasana kolaboratif menjadi faktor penting dalam membantu karyawan bekerja lebih fokus dan mencapai target kinerja secara optimal.

Selanjutnya, hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa Kompetensi mampu menjadi mediator pada dua hubungan utama dalam penelitian ini. Pada hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan, nilai t-statistic 2,028 dengan p-value  $0,043 < 0,05$  dan original sample 0,148 menegaskan bahwa komunikasi yang baik membantu meningkatkan kompetensi karyawan, seperti pemahaman prosedur kerja, keterampilan teknis, serta kemampuan memecahkan masalah, sehingga berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal.

Pada hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, nilai t-statistic 2,411 dengan p-value  $0,016 < 0,05$  serta original sample 0,146 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berkontribusi

dalam mengembangkan kompetensi karyawan melalui dukungan sosial, kenyamanan bekerja, serta kemudahan akses informasi yang mempercepat proses belajar di tempat kerja.

Selain itu, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kompetensi memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain, komunikasi yang baik dan kondisi kerja yang mendukung tidak akan memberikan dampak optimal apabila tidak diikuti oleh peningkatan kualitas kompetensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa program pelatihan, pengembangan keterampilan, serta peningkatan pemahaman terhadap prosedur dan standar kerja perlu menjadi prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kompetensi yang baik akan menjadi pondasi bagi karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis, terutama pada perusahaan fintech yang memiliki ritme kerja cepat seperti PT Akulaku Group.

Hasil penelitian ini juga memperkuat konsep bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu aspek tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi kondisi kerja yang mendukung, kualitas komunikasi antarpegawai, serta kemampuan individual yang terus berkembang. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa ketiga aspek tersebut dikelola secara seimbang dan berkesinambungan. Intervensi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja sebaiknya tidak hanya terbatas pada perbaikan sarana fisik atau peningkatan SOP, tetapi harus melibatkan pembinaan komunikasi, peningkatan engagement, serta pemberdayaan karyawan melalui berbagai program pengembangan diri. Dengan strategi yang terintegrasi, perusahaan dapat menjaga stabilitas produktivitas, mempertahankan kualitas layanan, serta meningkatkan daya saing perusahaan dalam industri fintech.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi merupakan faktor penting yang saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Akulaku Group. Komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung akan memperkuat kompetensi karyawan, dan pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih maksimal. Oleh karena itu, fokus pengembangan organisasi perlu diarahkan pada penguatan komunikasi internal, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan sebagai strategi peningkatan produktivitas perusahaan.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan mengikuti prosedur metodologis yang telah ditetapkan. Namun, penelitian ini tentu belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penting untuk disadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, di antaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Akulaku Group di Jakarta sehingga hasil penelitian ini belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk perusahaan *fintech* lain atau organisasi dengan karakteristik, budaya kerja, dan dinamika operasional yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau stres kerja.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan yang telah diperoleh, terdapat sejumlah rekomendasi baik dari sisi teoritis maupun praktis yang diajukan sebagai acuan untuk pengembangan penelitian di masa mendatang. Adapun rekomendasi yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

### a) Saran Teoritis

Penelitian di masa mendatang disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan mencakup perusahaan di berbagai daerah atau pada sektor industri lainnya, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Mengingat penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT Akulaku Group, maka hasil penelitian belum sepenuhnya mencerminkan kondisi organisasi secara lebih luas, khususnya pada perusahaan jasa keuangan digital lainnya atau industri dengan karakteristik operasional yang berbeda.

Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan ke dalam model penelitian. Variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, atau budaya organisasi dapat memperkaya pemahaman mengenai mekanisme yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan memperluas model penelitian dan memasukkan faktor-faktor lain yang memiliki kontribusi penting dalam perilaku kerja, diharapkan kajian dapat berkembang dan memberikan kontribusi lebih luas bagi pengembangan teori terkait perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Benaya Bunga Simanjuntak, 2025

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KOMPETENSI PADA PT AKULAKU GROUP DI JAKARTA

UPN "Veteran" Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)-[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id)-[www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

b) Saran Praktis

a. Penguatan Komunikasi Interpersonal

- i. Meningkatkan ruang komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan karena sebagian besar karyawan sudah merasa nyaman menyampaikan ide dan menerima masukan dengan positif.
- ii. Menyediakan pelatihan komunikasi asertif dan feedback untuk mempertahankan sikap saling menghargai yang sudah kuat dalam tim.
- iii. Mengoptimalkan saluran komunikasi internal (briefing rutin, forum diskusi, feedback session) untuk memastikan informasi tugas tersampaikan dengan jelas dan cepat.

b. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja

- i. Menjaga konsistensi dukungan sosial antarpegawai yang sudah dinilai baik oleh karyawan, agar suasana kerja tetap harmonis dan kolaboratif.
- ii. Melakukan peninjauan rutin terhadap kondisi fasilitas kerja, seperti pencahayaan, tata letak ruang, kebersihan, dan sirkulasi udara, untuk menjaga konsentrasi dan produktivitas karyawan.
- iii. Mendorong budaya kerja yang lebih suportif dari atasan melalui pendekatan kepemimpinan yang komunikatif, karena hal ini mendapat skor indeks tinggi dalam persepsi karyawan.

c. Penguatan Program Pengembangan Kompetensi

- i. Memberikan pelatihan teknis lanjutan karena karyawan sudah memiliki kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan pekerjaan.
- ii. Menyediakan pelatihan soft skills seperti problem solving dan adaptasi kerja untuk mendukung kemampuan pemecahan masalah yang masih perlu diperkuat bagi sebagian karyawan.
- iii. Memastikan akses informasi kerja yang jelas dan merata sehingga setiap karyawan mampu bekerja sesuai standar yang berlaku.

d. Peningkatan Kinerja melalui Penguatan Implementasi

- i. Menjaga kedisiplinan waktu kerja yang sudah baik melalui monitoring rutin dan feedback langsung.
- ii. Mengapresiasi karyawan yang mampu menjaga standar kualitas hasil kerja untuk mempertahankan motivasi dan konsistensi kinerja.
- iii. Mengurangi potensi kesalahan kerja dengan menyediakan panduan kerja yang lebih sistematis serta dukungan supervisi bagi karyawan baru.

**Benaya Bunga Simanjuntak, 2025**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN MEDIASI KOMPETENSI PADA PT AKULAKU GROUP DI JAKARTA**

UPN "Veteran" Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)-[www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id)-[www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]