

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap masalah dalam penulisan ini, ternyata hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu hubungan interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerimaan hipotesis ini berdasarkan pada:

1. Besarnya pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Lampung Cabang Utama adalah sebesar 53% dan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini. Dengan kata lain, 53% dari variabel hubungan interpersonal dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel hubungan interpersonal karyawan. Dan korelasi hubungan interpersonal dan kinerja karyawan yang sangat kuat yaitu sebesar 72,8%.
2. Peranan hubungan interpersonal dalam kinerja karyawan dirasakan cukup besar karena kinerja karyawan sedikit banyak dipengaruhi oleh person di lingkungan sekitarnya. Karyawan memerlukan hubungan interpersonal karena dua hal yaitu perasaan (*attachment*) dan ketergantungan (*dependency*). Perasaan mengacu pada hubungan yang secara emosional intensif. Sementara ketergantungan mengacu pada instrumen perilaku antarpribadi seperti: dukungan, bantuan, dan membutuhkan persetujuan yang terkait dengan pekerjaan mereka.
3. Karyawan memiliki kebutuhan untuk mengungkapkan diri, ingin diterima sebagai satu bagian dari perusahaan, ingin dipercaya dan didengar kata-katanya, dihargai oleh perusahaan dan bangga terhadap apa yang dikerjakannya. PT Bank Lampung Cabang Utama telah melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan perusahaan ini dapat mengidentifikasi hal-hal tersebut sekaligus menginformasikan tentang tujuan-tujuan perusahaan, target pasar dan rencana masa depan, lalu mendorong karyawan untuk memberikan feedback.

## 5.2 Saran

1. Penerapan hubungan interpersonal di dalam perusahaan terbukti mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan sehingga baik pimpinan perusahaan dan karyawan perlu menerapkan prinsip-prinsip hubungan interpersonal.
2. Pimpinan perusahaan perlu memperbaiki kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang baik termasuk mengendalikan emosi, terutama ketika karyawan berhadapan dengan masalah pekerjaan dalam situasi menantang, karyawan dilatih untuk tetap bertahan dan menyelesaikan pekerjaannya.
3. Pimpinan perusahaan juga perlu memperbaiki komunikasi yang terjalin antar karyawan, agar karyawan mempunyai 1 deskripsi tentang pekerjaan mereka atau meminimalisir terjadinya ambiguitas dalam penyampaian tugas. Dan karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, selain itu juga dengan komunikasi yang baik menciptakan suasana kerja yang harmonis dan terjalin kerjasama yang solid antar karyawan dalam usaha memajukan perusahaan.