



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola aliran komunikasi organisasi PT Sarana Sinar Surya dalam membentuk loyalitas karyawan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, metode studi kasus, paradigma post-positivistik dan jenis penelitian deskriptif. Dari hasil kesimpulan bahwa pola aliran komunikasi organisasi, komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, lintas saluran, selentingan di PT Sarana Sinar Surya belum dapat sepenuhnya membentuk loyalitas karyawan, dan loyalitas yang terbentuk disini baru sedikit dan kecil.

Penarikan kesimpulan tersebut, berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang menemukan bahwa:

1. Sebuah perusahaan memerlukan komunikasi yang aktif, baik komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, komunikasi horizontal, dan lintas saluran. PT Sarana Sinar Surya belum memanfaatkan sepenuhnya pola aliran komunikasi organisasi di dalam perusahaannya dalam membentuk loyalitas karyawannya.
2. Komunikasi ke atas yang ada pada PT Sarana Sinar Surya belum dapat dikatakan berjalan dengan baik, karena karyawan yang ingin mengeluh atau memberikan masukan ke atasan biasanya disampaikan pada saat meeting saja, dan tidak bisa secara langsung dan setiap harinya. Sehingga

hubungan antara karyawan dan atasan tidak terlalu dekat, dan dalam membentuk loyalitas karyawan sedikit sulit, karena ketidakpuasan karyawan dalam memberikan pendapat mereka.

3. Komunikasi ke bawah pada PT Sarana Sinar Surya juga belum begitu berjalan dengan baik, karena atasan pada PT Sarana Sinar Surya hanya menargetkan pekerjaan mereka, dan dalam hal ini karyawan merasa tertekan dalam menjalankan tugas dan mereka merasa target yang diberikan oleh atasan mereka sangat cepat dan membuat mereka tidak nyaman dalam mengerjakan tugasnya.
4. Komunikasi horizontal pada PT Sarana Sinar Surya sudah berjalan dengan baik, karena mereka menyampaikan informasi mereka dengan cara berdiskusi bersama dan jika ada kendala dan masalah mereka lebih memecahkan masalahnya bersama-sama. Komunikasi lintas saluran juga demikian karena dalam perusahaan PT Sarana Sinar Surya mereka lebih sering melakukan diskusi bersama walaupun beda divisi.
5. Loyalitas karyawan PT Sarana Sinar Surya bisa dikatakan baru mulai terbentuk karena perusahaan ini masih dikatakan perusahaan yang baru mulai tumbuh dan berkembang khususnya pada bidang *Food and Beverage*. Dan dalam membentuk loyalitas itu tidak hanya dilihat dari kerajinan karyawan mengerjakan tugas, rajin masuk kerja, dan selalu lembur, tetapi pada rasa tanggung jawab mereka terhadap perusahaan yang bekerja dengan hati yang besar.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki saran baik dari segi praktis maupun akademis yang diharapkan dapat berguna bagi umum dan penelitian berikutnya.

5.2.1 Praktis

1. Loyalitas karyawan merupakan sebuah aset yang paling penting dalam perusahaan, baik perusahaan lama maupun perusahaan yang baru, maka loyalitas karyawan PT Sarana Sinar Surya belum terlihat sepenuhnya dengan baik. Oleh karena itu, pola aliran komunikasi, baik ke atas, ke bawah horizontal, lintas saluran harus ditingkatkan lagi. Berupaya meskipun suatu informasi atau pesan yang disampaikan kadang terjadi miss communication.
2. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran untuk seluruh karyawan PT Sarana Sinar Surya dalam menyampaikan informasi baik berupa pesan, tugas, dan kendala, lebih baik lagi seperti meningkatkan komunikasi antar karyawan dengan menyediakan acara khusus untuk para karyawan.

5.2.2 Akademis

Saran peneliti untuk akademis yakni ditujukan kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Karena penelitian ini adalah kualitatif, peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif agar dapat memberikan deskripsi mengenai seberapa besar pengaruh pola aliran komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kuesioner terbuka.



UMN