



### **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 melihat bagaimana peran komunikasi internal PT Panarub Industry dalam membangun *employee engagement* periode Oktober – Desember 2015. Dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi internal PT Panarub Industry sudah cukup berjalan dengan baik walau masih harus melakukan perbaikan dan perkembangan lebih lanjut.

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

1. Aktivitas komunikasi internal PT Panarub Industry dipengaruhi oleh pendekatan manajemen yaitu pendekatan *Total Quality Management* (TQM) yang ingin meningkatkan kualitas seluruh aspek perusahaan termasuk komunikasi. Peningkatan tersebut akan memberikan motivasi serta kenyamanan bagi karyawan (operator) ketika bekerja, di mana karyawan akan merasa dihargai, bebas berpendapat, dan berkurangnya gap antara atasan dengan bawahan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan mampu merubah pola pikir karyawan yang tadinya cenderung tradisional kini lebih terbuka dan mau berusaha untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

2. Dengan adanya peningkatan kualitas komunikasi, maka aktivitas komunikasi berubah menjadi lebih baik dan bersifat dua arah. Dari tiga pola komunikasi yang berlangsung di dalam perusahaan, pola komunikasi horisontal lebih sering digunakan oleh karyawan. Tipe jaringan komunikasi internal lebih didominasi oleh penggunaan struktur bintang karena kalangan karyawan yang sangat menjunjung tinggi nilai kekeluargaan dan kesetaraan cenderung akan memilih menggunakan tipe jaringan yang mengajak pesertanya untuk berdiskusi bersama dalam memecahkan masalah. Dan gaya komunikasi *equalitarian style* akan cenderung digunakan karyawan dengan alasan kesetaraan dan kebebasan berpendapat.
3. Perubahan aktivitas komunikasi internal ke arah yang lebih mendukung kinerja karyawan selama bekerja akan meningkatkan produktivitas, *skill*, dan hubungan antara karyawan, yang kemudian mampu membuat karyawan mau untuk memiliki ikatan emosional dengan perusahaan maka ke depannya *employee engagement* akan terbangun dengan kuat.

### **3.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran baik dalam segi praktis maupun akademis yang diharapkan dapat berguna bagi umum maupun penelitian selanjutnya.

### 3.2.1 Saran Akademis

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada peneliti berikutnya yang melakukan penelitian terkait bidang komunikasi internal maupun *employee engagement*. Diharapkan peneliti selanjutnya bisa lebih memfokuskan pada pengukuran seberapa efektif peran komunikasi internal terhadap motivasi dan perilaku karyawan.

### 3.2.2 Saran Praktis

Melihat aktivitas komunikasi internal yang telah dilakukan oleh PT Panarub Industry telah berjalan efektif, sebaiknya perusahaan juga mulai untuk fokus terhadap diri karyawannya. Karena usaha apapun yang dilakukan perusahaan akan sia-sia jika diri karyawan enggan untuk memiliki keterikatan lebih dengan perusahaan.

UMMN