

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

PT Karuna Karyananta Nusantara (MODANA) merupakan sebuah perusahaan *startup* yang bergerak dalam bidang *financial technology* khususnya *Human Resource Information System (HRIS)* dan *Payroll* (Penggajian). Perusahaan yang berdiri sejak 2018 ini tentunya perlu menumbuhkan loyalitas dan kinerja dari karyawan untuk membuat perkembangan pada produknya, terlebih produk yang dimiliki perusahaan ini merupakan produk yang berbasis aplikasi di *smartphone*. Oleh karena itu, perusahaan perlu strategi komunikasi internal yang tepat untuk membangun adanya loyalitas dan kinerja dari karyawan pada perusahaan.

Setelah menganalisis data dari bab keempat yang diperoleh peneliti melalui proses wawancara dengan keenam partisipan, peneliti menarik simpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun beberapa simpulan yang diperoleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Strategi komunikasi internal yang dilakukan MODANA untuk membangun loyalitas dan kinerja karyawan adalah dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki kemudian mendengarkan pendapat dari karyawan sehingga karyawan merasa dihargai, lalu juga menjalin kedekatan secara emosional antara manajemen MODANA dengan karyawan MODANA dan memberikan motivasi, dukungan, serta memfasilitasi karyawan secara penuh, dan menjalin komunikasi yang terbuka, transparansi secara dua (2) arah dan juga menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan internal MODANA. Strategi komunikasi internal yang diterapkan oleh manajemen MODANA membuat

karyawan MODANA menjadi loyal dan dapat meningkatkan kinerja kerjanya.

2. Peran budaya organisasi yang ada di MODANA memiliki peran sebagai salah satu strategi yang diterapkan oleh manajemen perusahaan untuk menumbuhkan rasa kepemilikan dari karyawan yang bekerja di MODANA dan juga menumbuhkan kedekatan antara sesama karyawan maupun karyawan dengan manajemen melalui budaya-budaya seperti *casual working* dan kegiatan *townhall* secara rutin setiap bulannya. Kemudian manajemen perusahaan juga memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melakukan komunikasi tanpa batasan tertentu sehingga karyawan merasa lebih leluasa dalam berkomunikasi baik secara horizontal (sesama karyawan) maupun vertikal (karyawan dengan atasan/manajemen). Bentuk kebebasan ini juga menjadi salah satu bentuk iklim organisasi yang terdapat di MODANA dan menunjukkan bahwa iklim organisasi di MODANA merupakan iklim yang positif karena memberikan dampak yang positif untuk karyawan dan manajemen perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang memberikan kebebasan dan juga iklim organisasi yang positif juga membuat perusahaan dicitrakan sebagai keluarga dengan pendekatan hubungan manusia.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Akademis**

Bagi peneliti yang hendak mengambil tema serupa dengan penelitian ini, yaitu Penerapan Strategi Komunikasi Internal Dalam Manajemen Organisasi Untuk Membangun Loyalitas dan Kinerja Kerja Karyawan, peneliti menyarankan untuk memberikan variasi konteks selain komunikasi internal dalam membangun loyalitas dan

kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian penerapan strategi komunikasi internal dari sisi lain, selain yang telah dibahas peneliti dalam penelitian ini dan dapat memperkecil variasi penelitian komunikasi internal yang sudah ada.

### **5.2.2 Saran Praktis**

Bagi manajemen perusahaan, khususnya di MODANA, diharapkan untuk menjaga atau bahkan meningkatkan komunikasi yang terjalin dengan baik antara manajemen dengan karyawan sehingga segala sesuatu dapat disampaikan atau diterima dengan baik dan bentuk komunikasi menjadi semakin lebih efektif lagi.

Bagi karyawan, diharapkan untuk bisa menjaga atau bahkan meningkatkan kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bekerja. Dan juga meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar bisa memberikan kontribusi secara lebih maksimal pada perusahaan.