BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian. Penelitian dilaksanakan terhadap 90 karyawan UMN yang terdiri atas 40 tenaga pendidik dan 50 tenaga kependidikan dari 27 departemen. Berdasarkan hasil penelitian "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Kerja dari Rumah Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UMN" yang diperoleh melalui pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis data, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Iklim komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan UMN. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan adalah 53,6%.
3. Kerja dari Rumah tidak memoderasi hubungan iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai signifikansi dari variabel-variabel terkait tidak memenuhi syarat <0.05 untuk dinyatakan memoderasi.

5.2 Saran

a. Saran Akademis

Peneliti menyadari masih banyaknya kekurangan dalam penelitian ini yang didapati pada penulisan, proses pelaksanaan penelitian, hingga pengolahan data. Berdasarkan proses pengerjaan penelitian ini, Peneliti menemukan urgensinya

dalam memperkaya kajian mengenai KDR di Indonesia. Kajian terkait hal ini sudah populer di perguruan tinggi internasional, sehingga kajian hal ini dalam konteks di Indonesia masih minim untuk ditemukan dan kurang mendalam untuk dirujuk. Pada penelitian ini, KDR terbukti tidak memoderasi, sehingga Peneliti menawarkan agar penelitian selanjutnya dapat mengadopsi model KDR sebagai variabel independen. Selain memperkaya kajian tentang KDR, harapannya program KDR di Indonesia dapat diproyeksi dan dipahami secara lebih detail dan kontekstual. Peneliti juga menyarankan agar memperlengkapi detail responden dengan mengumpulkan informasi dari variabel kontrol seperti; usia, tempat bekerja saat *telework* (dari rumah/*mobile*), jumlah hari KDR dalam 1 (satu) minggu, jumlah anggota keluarga, dan variabel kontrol terkait lainnya.

Penelitian sejenis (terkait iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja) yang akan dilakukan disarankan untuk menggunakan konsep atau variabel baru seperti fenomena, tren, atau model ketenagakerjaan baru di waktu mendatang. Hal ini dimaksudkan karena kedua variabel tersebut sudah sering dibuktikan memiliki hubungan yang signifikan, sehingga dengan implementasi konsep baru kajian seputar hal ini dapat menjadi lebih bervariasi.

b. Saran Praktis

Berdasarkan pengumpulan dan analisis data yang dilakukan, Peneliti mendapati hasil dari pada iklim komunikasi organisasi serta tingkat motivasi karyawan UMN yang sudah cukup baik. Adapun berikut ini saran-saran praktis Peneliti untuk UMN.

1. Iklim komunikasi organisasi terbukti berpengaruh dengan persentase 53,6%, sehingga iklim komunikasi yang sudah terjalin dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Meskipun pada format bekerja dari rumah, iklim komunikasi organisasi terindikasi tetap berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan UMN.
2. Kerja dari rumah sebagai salah satu keharusan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pada pernyataan terkait karyawan merasa tertekan secara psikologis dan merasa pekerjaan kantor seringkali bertabrakan dengan pekerjaan domestik (rumah tangga) meraih jawaban yang paling variatif dan terdistribusi seimbang (sangat tidak setuju-sangat setuju). Sedangkan pada pernyataan lainnya pola modus jawaban yang terbentuk adalah pada jawaban "setuju" dan "sangat setuju". Peneliti menyarankan agar UMN dapat melakukan komunikasi 2 (dua) arah terkait hal dalam pernyataan tersebut sehingga kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri karyawan dapat ter-*maintain*.