

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Dari penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi pada partisipan Kompas.com mengenai komunikasi internal dan peran mereka dalam membangun *employee engagement*, dapat disimpulkan bahwa komunikasi di Kompas.com yang mencakup *upward communication*, *downward communication* dan *horizontal communication* bersifat demokratis, dua arah, dan tidak terbatas oleh otoritas. Komunikasi ini menggunakan gaya komunikasi yang fleksibel dan semi-formal. Strategi komunikasi internal berkontribusi bagi membangun rasa kerja tim, kedekatan dengan sesama rekan kerja, dan *sense of belonging* terhadap tim kerja dan perusahaan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan pengalaman penelitian, peneliti menemukan beberapa saran mengenai hubungan strategi komunikasi, budaya organisasi dan *employee engagement*. Saran ini akan dibagi menjadi saran akademis, dan saran praktis.

##### **5.2.1 Saran Akademis**

Penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi dalam penelitian terhadap hubungan komunikasi internal dan *employee engagement*, terutama melalui pendekatan kualitatif. Masih ada kekurangan penelitian dalam penelitian ini, diantaranya, penelitian ini hanya menggunakan konsep komunikasi internal, sehingga belum meneliti menggunakan teori yang terkait dengan komunikasi internal. Penelitian ini hanya mengkaji 1 divisi dalam organisasi. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa meneliti organisasi secara keseluruhan.

### 5.2.2 Saran Praktis

- 1) Meski Kompas.com sudah memiliki strategi komunikasi internal yang cukup efektif dalam membangun *employee engagement*, Kompas.com masih belum memiliki survey atau metode untuk mengukur *employee engagement* dalam perusahaannya, sehingga manager masih belum sadar apa saja faktor yang memotivasi dan membuat karyawan merasa *engaged*.
- 2) Penjabaran tujuan akhir dan *scope* proyek yang lebih jelas dibutuhkan agar karyawan tahu apa tujuan dan kegunaan produk yang mereka buat, sehingga mencegah demotivasi dalam kerja.
- 3) Pembagian kerja harus disesuaikan dengan minat dan keahlian karyawannya. Delegasi tugas untuk karyawan yang *jobdescnya* berbeda dari tugas sebaiknya diminimalisir, kebanyakan masalah yang dikeluhkan mengenai pekerjaan bukan karena workload saja, tetapi karena *jobdescnya* yang tidak sesuai.

