

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Pelaksanaan penelitian di PT Midi Utama Indonesia Tbk sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia telah dilakukan oleh penulis. Komunikasi organisasi dan juga gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penulis sebelumnya telah melakukan pra penelitian, wawancara dan juga observasi untuk mendalami bagaimana arus komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan dari Human Capital kepada pegawai. Penulis melakukan penelitian juga bertujuan untuk memberikan dampak positif baik secara akademis, praktis dan juga sosial. Penulis menemukan bahwa motivasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh peran komunikasi organisasi yang baik dan gaya kepemimpinan yang fleksibel. Pengembangan SDM yang kuat beserta lingkungan kerja yang nyaman membuat Alfamidi dapat menjawab keraguan bahwa perusahaan besar akan mengalami kendala komunikasi. Hal ini dapat dipastikan dengan adanya saluran komunikasi organisasi di setiap divisi yang ada di Alfamidi. Alfamidi memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan aspirasi dan juga ide. Komunikasi organisasi yang baik, terlihat secara signifikan dari hubungan yang dijalin antara Human Capital dan juga pegawai. Selama proses penelitian, penulis melihat bahwa komunikasi organisasi yang terjalin sudah cukup baik dimulai dari tercapainya tujuan dan fungsi komunikasi organisasi perusahaan serta peran pemimpin yang mampu mengarahkan dan juga memotivasi pegawai. Selain itu, Alfamidi juga adaptif terhadap perkembangan teknologi yang dimanfaatkannya sebagai sarana komunikasi perusahaan. Penulis juga menemukan bahwa peran Human Capital dalam menumbuhkan budaya perusahaan sudah sangat baik sehingga menciptakan iklim dan arus komunikasi organisasi yang lancar.

Oleh karena itu dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Peran komunikasi organisasi dalam menanggulangi masalah komunikasi yang terjadi sangat ditentukan oleh peranan seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan tanggung jawab, memberikan arahan dan menumbuhkan budaya di PT Midi Utama Indonesia.
2. Gaya kepemimpinan *Human Capital* yang situasional mampu menciptakan sikap terbuka antar pegawai sehingga mendongkrak motivasi kerja pegawai PT Midi Utama Indonesia.
3. Faktor pendukung yang paling berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja adalah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman baik secara fisik maupun hubungan interpersonal pegawai.

Beberapa kendala yang dialami dalam penelitian ini antara lain seperti penyesuaian jadwal wawancara dengan narasumber. PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) merupakan salah satu perusahaan besar sehingga sulit bagi penulis untuk melakukan wawancara. Wawancara sendiri berhasil dilakukan melewati beberapa proses secara resmi lewat pengajuan surat, pengiriman proposal dan juga penjadwalan wawancara. Selain itu, ketika melakukan wawancara secara daring, penulis juga mengalami kendala sinyal dan juga keterbatasan waktu untuk mewawancarai narasumber.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Dari penelitian yang sudah dilakukan dengan adanya temuan baru dan juga memperkuat hasil penelitian terdahulu, penulis memiliki saran akademis untuk penulis di masa yang akan datang dapat mendalami komunikasi organisasi di dalam perusahaan. Penelitian ini masih memiliki batasan yang sekiranya dapat dikembangkan oleh penulis berikutnya. Seperti lebih melibatkan banyak informan sehingga penelitian dapat memiliki cakupan yang lebih luas. Diharapkan penelitian mengenai 84

komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan akan semakin banyak dan beragam di masa yang akan datang.

5.2.2 Saran Praktis

Dari penelitian yang sudah dilakukan penulis dapat memberikan saran praktis kepada PT Midi Utama Indonesia yaitu penyebaran informasi mengenai saluran komunikasi perusahaan seperti MIKA (Media Internal Karyawan Alfamidi) agar lebih digaungkan lagi kepada karyawan. Hal ini bertujuan memberi informasi dan pemahaman kepada karyawan terkait fungsi MIKA itu sendiri sehingga saluran komunikasi ini bisa dimanfaatkan secara maksimal dan menjadi budaya di perusahaan.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA