



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah dalam mempertahankan loyalitas karyawan, pihak manajerial dari Pempek Mamad Jambi memanfaatkan penerapan dari komunikasi internal. Aktivitas dari komunikasi internal yang diterapkan meliputi lima kegiatan, yaitu: (1) *briefing* pagi, (2) pemberian *training* dari pihak manajerial kepada karyawan baru, (3) pemanfaatan Whatsapp grup agar informasi yang diterima oleh segenap karyawan Pempek Mamad Jambi merata, (4) *outing* bersama yang bertujuan untuk mempererat kekompakan dan hubungan kerja antara sesama rekan kerja dan atasan, serta (5) penyediaan komunikasi personal, seperti konseling bagi karyawan yang sedang menghadapi masalah. Penerapan dari komunikasi internal yang berlandaskan rasa kekeluargaan dan keterbukaan ini membuat karyawan dari Pempek Mamad Jambi semakin merasa diperhatikan, nyaman dan menganggap bahwa tempat kerjanya merupakan rumah kedua.

Pelaksanaan dari aktivitas komunikasi internal ini juga telah dijalankan dengan baik oleh pihak manajerial Pempek Mamad Jambi dan memberikan kontribusi dalam mempertahankan loyalitas dari karyawan di Pempek Mamad Jambi. Hal ini dilihat dari hasil wawancara bersama karyawan yang menyatakan kepuasannya dalam bekerja dengan sistem pihak manajerial di Pempek Mamad Jambi, sehingga mereka mau memberikan dan menyalurkan semua kemampuannya di Pempek Mamad Jambi. Kemudian, loyalitas dari karyawan Pempek Mamad Jambi juga dapat terlihat dari produktivitas dari karyawan yang semakin meningkat, kepuasan pelanggan yang semakin meningkat, dimana pelanggan selalu datang kembali dan jarang memberikan

complain kepada karyawan di Pempek Mamad Jambi. Selanjutnya, loyalitas kerja dari karyawan Pempek Mamad Jambi dapat dilihat dari lamanya karyawan bertahan di perusahaan. Dari hasil wawancara bersama pihak manajerial Pempek Mamad Jambi, mereka mengungkapkan bahwa rata-rata bekerja karyawan Pempek Mamad Jambi adalah di atas 5 tahun.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Pempek Mamad Jambi memiliki lima cabang yang terbagi atas tiga cabang di kota Jambi, satu cabang di Tangerang, dan satu cabang di Palembang. Namun, penelitian ini terbatas hanya membahas mengenai aktivitas komunikasi internal yang diterapkan di kantor pusat Pempek Mamad Jambi dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Maka dari itu, penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian mengenai program atau aktivitas komunikasi apa saja yang diterapkan di perusahaan lain yang memiliki banyak cabang untuk mengetahui bagaimana pihak manajerial menentukan, menerapkan, dan menyesuaikan penerapan aktivitas komunikasi sesuai dengan tempat dari cabangnya. Kemudian, penelitian yang disusun oleh peneliti ini menggunakan metode penelitian kualitatif, sehingga peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur dan mendapatkan angka mengenai seberapa besar pengaruh dari penerapan komunikasi internal terhadap loyalitas dari karyawan.

5.2.2 Saran Praktis

Komunikasi internal yang dilakukan oleh pihak manajerial Pempek Mamad Jambi telah diterapkan dengan cukup baik dan mendapatkan *feedback* yang positif dari karyawan. Namun, dengan penelitian ini diharapkan kepada pihak manajerial untuk mengadakan kegiatan yang lebih variatif lagi, seperti membuat program apresiasi

kepada karyawan, sehingga karyawan semakin gembira dan bersemangat dalam bekerja di Pempek Mamad Jambi. Pihak manajerial juga diharapkan dapat memberikan *training* secara berkala kepada karyawan Pempek Mamad Jambi, sehingga alur pekerjaan di dalam perusahaan semakin dipahami oleh karyawan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat terasah dengan baik.

Saran lain yang dapat diberikan pada Pempek Mamad Jambi adalah pihak manajerial diharapkan untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang memadai untuk karyawan. Hal ini karena terdapat beberapa karyawan, khususnya dari divisi *Production* yang mengeluh mengenai kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Selanjutnya, walaupun tingkat loyalitas karyawan di Pempek Mamad Jambi cukup tinggi, pihak manajerial tetap perlu untuk memperhatikan pemberian jenjang karir kepada karyawan, sehingga karyawan tidak hanya bertahan lama di perusahaan, namun mereka juga bisa menjadi semakin produktif. Suasana kerja yang nyaman di dalam perusahaan juga harus selalu dipertahankan karena berdasarkan hasil wawancara, hal ini menjadi satu alasan penting yang membuat karyawan memilih untuk tetap bertahan di perusahaan.

UMMN

UNIVERSITAS

MULTIMEDIA

NUSANTARA