

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dinamika komunikasi internal di Akademi Televisi Indonesia (ATVI) mencerminkan perpaduan antara komunikasi formal dan informal. Komunikasi ini memainkan peranan penting dalam menyosialisasikan visi, misi dan nilai-nilai organisasi. Namun, masih ada hambatan seperti kurangnya forum diskusi dua arah yang terstruktur, serta kendala dalam melakukan koordinasi lintas departemen yang dapat mengurangi efektivitas dari organisasi. Iklim komunikasi organisasi di ATVI dipengaruhi oleh keterbukaan, kepercayaan dan partisipasi aktif. Faktor-faktor ini dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meskipun gaya kepemimpinan *top-down* masih dominan dan dapat membatasi komunikasi dua arah. Perubahan kepemimpinan di ATVI dapat membawa transformasi budaya organisasi dari "5C" menuju "ATVI BISA", yang menekankan pada kolaborasi dan adaptasi. Namun, pada proses perubahan ini menghadapi adanya resistensi karyawan dan keterbatasan komunikasi yang efektif. Secara menyeluruh, dinamika komunikasi internal, iklim komunikasi organisasi dan budaya organisasi di ATVI memiliki keterkaitan erat dan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil dan generalisasi temuan. Keterbatasan yang pertama yaitu ada cakupan partisipan yang terbatas di mana peneliti melibatkan enam orang partisipan, terdiri dari tiga pimpinan dan tiga karyawan di ATVI. Meskipun dengan menggunakan pendekatan ini memungkinkan adanya eksplorasi mendalam, jumlah partisipan yang terbatas menjadi tidak sepenuhnya dapat mencerminkan variasi pengalaman dan perspektif dari keseluruhan anggota organisasi. Oleh karena itu, dalam temuan ini sifatnya kontekstual dan membutuhkan validasi lebih lanjut melalui studi dengan kebutuhan cakupan partisipan yang lebih meluas.

Kedua, pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika komunikasi dan budaya organisasi di ATVI. Namun, dalam pendekatan ini juga memiliki keterbatasan dalam menghasilkan data yang dapat digeneralisasikan untuk organisasi lain yang berada di luar konteks pendidikan tinggi. Dengan demikian, penelitian ini lebih relevan sebagai studi yang mendalami fenomena spesifik daripada hanya sebagai acuan untuk generalisasi luas.

Ketiga, dalam melakukan validasi data pada penelitian ini bergantung pada keterbukaan partisipan selama melakukan wawancara. Dalam beberapa hal, partisipan mungkin merasa tidak sepenuhnya nyaman untuk dapat menyampaikan kritik tentang organisasinya, sehingga hal ini bisa saja dapat menyebabkan bias dalam data yang dikumpulkan.

Keempat, waktu penelitian juga menjadi keterbatasan untuk peneliti. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika komunikasi organisasi dalam jangka panjang. Perubahan yang terjadi setelah pengumpulan data tidak tercermin dengan baik dalam hasil penelitian ini. Hal ini membatasi kemampuan untuk menganalisis efek jangka panjang dari adanya perubahan budaya "ATVI BISA" terhadap iklim organisasi. Penelitian ini berfokus pada komunikasi internal dan budaya organisasi namun tidak mengeksplor lebih banyak tentang keterkaitan dengan faktor eksternal seperti lingkungan industri atau perubahan teknologi. Walaupun sebenarnya faktor-faktor ini juga dapat memberikan kontribusi terhadap dinamika komunikasi dan budaya organisasi di ATVI.

Keterbatasan dalam penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang dinamika komunikasi yang ada di ATVI, namun penelitian mendapat dapat mempertimbangkan adanya aspek-aspek ini untuk menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan *generalizable*.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mendalami hubungan antara komunikasi organisasi, budaya organisasi dan efektivitas organisasi dengan pendekatan kuantitatif untuk dapat menghasilkan data yang lebih menarik. Penelitian ini difokuskan pada aspek spesifik seperti gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap komunikasi internal untuk dapat memberikan wawasan yang mendalam. Selain itu, integrasi dari teori-teori baru terkait dengan komunikasi dan budaya organisasi dalam konteks dunia pendidikan tinggi diperlukan untuk dapat memahami dinamika yang unik di institusi seperti ATVI. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat melakukan studi komparatif dengan institusi perguruan tinggi lainnya guna untuk menemukan pola yang lebih luas dan strategi komunikasi yang efektif untuk dapat mendukung perubahan budaya organisasi.

5.3.2 Saran Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi di mana ATVI disarankan untuk mengadopsi pendekatan komunikasi dua arah dengan menyediakan forum diskusi antar pimpinan dengan karyawan secara rutin guna untuk dapat meningkatkan rasa *sense of belonging* terhadap perubahan budaya organisasi. Budaya "ATVI BISA" juga perlu untuk dapat disosialisasikan secara intensif melalui pelatihan-pelatihan praktis dan simulasi dalam kerja yang diiringi dengan keteladanan dari pimpinan yang menerapkan nilai-nilai budaya tersebut dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, dalam pengembangan platform digital internal seperti aplikasi *whatsapp* atau portal komunikasi lainnya dapat menjadi fasilitas ketika menyampaikan informasi secara cepat dan terintegrasi serta transparan di seluruh tingkatan organisasi. Pelatihan kepemimpinan yang *transformasional* bagi pimpinan juga menjadi bagian penting untuk dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan, sekaligus juga membangun keterbukaan dan *trust* antar pimpinan dan karyawan.