

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran kualitas komunikasi organisasi ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa komunikasi organisasi yang terdiri dari indikator keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan berada pada kategori tinggi. Hal ini memberikan informasi bahwa sebagian besar tanggapan responden mengenai pelaksanaan komunikasi organisasi di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah dapat dikatakan berjalan dengan efektif. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel komunikasi organisasi tersebut, indikator kesetaraan memiliki skor jawaban responden tertinggi. Hal ini memberikan arti bahwa keyakinan akan kepentingan kedua belah pihak (pimpinan dan pegawai) sangat mendukung dalam menimbulkan komunikasi organisasi yang efektif. Sedangkan indikator keterbukaan memiliki skor jawaban responden terendah yang berarti menurut persepsi pegawai, bersikap terbuka dalam menjalin komunikasi kepada pimpinan atau sesama pegawai memiliki dukungan yang masih rendah dalam menimbulkan komunikasi organisasi yang efektif.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai yang terdiri dari indikator moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja berada pada kategori tinggi. Hasil ini memberikan informasi bahwa sebagian besar

pegawai di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah merasa tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya tinggi. Adapun skor jawaban responden tertinggi terhadap indikator kepuasan kerja terdapat pada indikator kedisiplinan. Sedangkan indikator moral kerja memiliki skor jawaban responden terendah. Artinya, indikator kedisiplinan merupakan indikator yang paling mendukung dalam menimbulkan kepuasan kerja. Begitu pun sebaliknya, menurut responden moral kerja memiliki dukungan yang masih rendah dalam menimbulkan kepuasan kerja.

- 3) Sebagaimana gambaran komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan pula bahwa tingkat komitmen organisasi yang terdiri dari indikator *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* berada pada kategori tinggi. Hal ini memberikan informasi bahwa sebagian besar tanggapan responden mengenai komitmen pegawai terhadap perusahaannya di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung tinggi. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel komitmen organisasi tersebut, indikator *affective commitment* memiliki skor jawaban responden tertinggi. Artinya, anggota yang ingin terus bekerja di perusahaan tersebut akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Adapun indikator yang memiliki skor jawaban responden terendah adalah indikator *normative commitment*. Artinya, kesadaran akan keharusan untuk terus menjadi anggota dalam perusahaan masih rendah dalam menumbuhkan komitmen pegawai terhadap perusahaannya.

- 4) Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan implikasinya terhadap komitmen organisasi di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa komunikasi organisasi membawa pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Selanjutnya, pengaruh antar kedua variabel tersebut, berimplikasi pula terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung di Direktorat SDM PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

## 5.2. Saran

- 1) Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel komunikasi organisasi, indikator keterbukaan memiliki skor jawaban responden terendah. Merujuk kepada hasil tersebut, kedua belah pihak (pimpinan dan pegawai) sebaiknya dapat lebih bersikap terbuka dalam menjalin komunikasi organisasi. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan dapat menerima masukan dari pimpinan maupun pegawai dan berkenan menyampaikan informasi penting kepada kedua belah pihak tersebut.
- 2) Pada variabel kepuasan kerja pegawai, indikator moral kerja memiliki skor jawaban responden terendah. Berdasarkan hasil tersebut, pihak perusahaan sebaiknya dapat memperbaiki moral pegawai dalam bekerja, seperti menumbuhkan semangat dalam bekerja dan memberikan motivasi dalam berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Karena pegawai dengan moral kerja yang baik merupakan salah satu indikator bahwa pegawai tersebut merasa

puas dalam pekerjaannya. Sehingga akan berimplikasi terhadap komitmen organisasi yang tinggi pula.

- 3) Merujuk kepada hasil penelitian bahwa indikator *normative commitment* memiliki skor jawaban responden terendah pada komitmen organisasi, maka pihak perusahaan sebaiknya dapat lebih memberikan dorongan kepada pegawai untuk memiliki perasaan keterikatan untuk terus berada dalam perusahaan, karena pegawai dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.
- 4) Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan metode lain salah satunya dengan menggunakan metode kualitatif. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.