

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya tentang Komunikasi Organisasi Berbasis Internet terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Komunikasi Organisasi Berbasis Internet di PT. Sari Ater Hot Springs Ciater berdasarkan Tingkat Komunikasi Organisasi di PT. Sari Ater Hot Springs Ciater berada pada kategori tinggi.
2. Gambaran Kinerja Karyawan di PT. Sari Ater Hot Springs Ciater berdasarkan Tingkat Kinerja Karyawan di PT. Sari Ater Hot Springs Ciater berada pada kategori tinggi.
3. Gambaran Komitmen Organisasi di PT. Sari Ater Hot Springs Ciater berdasarkan Tingkat Komitmen Organisasi di PT. Sari Ater Hot Springs Ciater pada kategori tinggi.
4. Komunikasi Organisasi Berbasis Internet berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya, jika komunikasi organisasi berbasis internet ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
5. Komunikasi Organisasi Berbasis Internet berpengaruh Positif terhadap Komitmen organisasi, Artinya jika Komunikasi Organisasi Berbasis Internet ditingkatkan maka Komitmen Organisasi akan meningkat.
6. Komunikasi Organisasi Berbasis Internet berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dilapangan, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait dan dapat dijadikan masukan untuk lebih baik lagi. Berikut adalah beberapa saran diantaranya yaitu:

1. Indikator Komunikasi Organisasi Berbasis Internet adalah sebuah kekayaan teknologi, maka dari itu diharapkan lebih meningkatkan lagi beberapa fitur yang berkaitan dengan Komunikasi Organisasi Berbasis Internet di PT. Sari Ater Hot Springs Ciater.
2. Indikator tingkat pencapaian target menjadi indikator yang relatif rendah pada variabel Kinerja Karyawan, untuk itu maka diharapkan tim manajemen memberikan tugas sesuai dengan jobdesk masing-masing sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Indikator Komitmen Afektif menjadi indikator yang paling rendah pada variabel Komitmen Organisasi, maka dari itu perusahaan harus lebih memahami lagi kondisi emosional dan psikis dari karyawan agar tidak terjadi Burnout syndrome atau kelebihan beban kerja yang berdampak pada psikis karyawan.
4. Bagi PT. Sari Ater Hot Springs Ciater untuk mendukung kinerja karyawan agar kinerja lebih meningkat sehingga karyawan dapat optimal dalam bekerja untuk perusahaan.
5. Bagi karyawan di lingkungan PT. Sari Ater Hot Springs Ciater untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan melalui implementasi dari variabel terkait
6. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai Komunikasi Organisasi diharapkan untuk menambah variabel dalam penelitian sesuai dengan teori dan menambah indikator-indikator lagi sehingga pembahasan komunikasi organisasi berbasis internet, kinerja karyawan dan komitmen organisasi lebih luas.