BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi berganda yang dilakukan mengenai pengaruh komunikasi internal, pengembangan karir, dan penghargaan intrinsik terhadap keterikatan karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi internal, pengembangan karir, dan penghargaan intrinsik pada karyawan hotel berbintang di Kota Subang sudah cukup efektif. Begitu juga keterikatan karyawan pada hotel berbintang di Kota Subang termasuk pada kategori cukup tinggi.
2. Komunikasi internal, pengembangan karir, dan penghargaan intrinsik berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada hotel berbintang di Kota Subang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi internal, pengembangan karir, dan penghargaan intrinsik akan semakin tinggi pula keterikatan karyawan pada hotel berbintang di Kota Subang.
3. Komunikasi internal berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi internal, akan semakin tinggi pula keterikatan karyawan pada hotel berbintang di Kota Subang.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif pengembangan karir, akan semakin tinggi pula keterikatan karyawan pada hotel berbintang di Kota Subang.

Ine Nurwulandari, 2017
PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PENGHARGAAN INTRINSIK TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA HOTEL BERBINTANG DI KOTA SUBANG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5. Penghargaan intrinsik berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif intrinsik, akan semakin tinggi pula keterikatan karyawan pada hotel berbintang di Kota Subang.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan komunikasi internal, pengembangan karir, penghargaan intrinsik yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan, yaitu:

1. Komunikasi internal berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, dengan demikian keberadaan dari komunikasi internal perlu di tingkatkan keefektifannya di dalam aktivitas organisasi mengingat peran yang di timbulkan dapat membantu dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Peningkatan komunikasi internal perlu ditingkatkan dengan lebih mengefektifkan komunikasi baik dari atas ke bawah (*upward communication*) maupun komunikasi dari bawah ke atas (*downward communication*). Upaya peningkatan komunikasi internal dapat dilakukan dengan cara atasan harus memberikan peluang frekuensi yang sering kepada bawahannya untuk dapat menyampaikan saran, keluhan, serta apapun yang terjadi dalam organisasi dan tentunya memberikan tanggapan yang baik terhadap saran dan juga keluhan yang diberikan oleh bawahannya. Selain itu juga para pegawai harus melaporkan kemajuan mereka dalam penyelesaian tugas-tugas dan yang terpenting adalah perasaan mereka mengenai bagaimana segala sesuatu berjalan. Bila tidak ada komitmen untuk melakukan pendekatan-pendekatan seperti itu maka akan terjadi ”*culture of silence*” atau budaya diam, yang akan membawa konsekuensi dampak yang serius untuk organisasi. Selain itu juga tentunya harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan.
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, dengan demikian keberadaan dari pengembangan karir perlu di tingkatkan

keefektifannya di dalam aktivitas organisasi mengingat peran yang di timbulkan dapat membantu dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Peningkatan pengembangan karir perlu ditingkatkan dengan lebih mengefektifkan *self directed cereer management* (manajemen karir yang diarahkan sendiri). Oleh karena itu, upaya peningkatan pengembangan karir dapat dilakukan dengan cara karyawan harus terus melakukan proses pembelajaran untuk peningkatan kemampuan (s*kill*). Pengembangan karir tidak sekedar promosi jabatan/ posisi yang lebih tinggi, tetapi juga merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja yakni meningkatnya pengetahuan dan keterampilan/ keahlian sehingga menjadi lebih berprestasi/ produktif sebagai pekerja yang kompetitif . Pengembangan karir dapat dilakukan melalui karir metakompetensi yang berfokus pada keahlian untuk mampu melakukan pembelajaran bagaimana cara mempelajari sesuatu. Selain itu juga perusahaan harus memberikan kesempatan dan keleluasaan yang tinggi bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dalam menghasilkan produktivitas dan komitmen yang lebih baik terhadap tujuan perusahaan, serta memberikan lingkungan yang mendukung sepanjang karyawan berada dalam perusahaan yang bersangkutan.

3. Penghargaan intrinsik berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, dengan demikian keberadaan dari penghargaan intrinsik perlu di tingkatkan keefektifannya di dalam aktivitas organisasi mengingat peran yang di timbulkan dapat membantu dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Peningkatan penghargaan intrinsik perlu ditingkatkan dengan lebih mengefektifkan *autonomy*. Oleh karena itu, upaya peningkatan penghargaan intrinsik dapat dilakukan dengan cara perusahaan sebaiknya memberi otonomi yang lebih luas kepada karyawan dalam bekerja, karena dengan otonomi ini karyawan akan merasa lebih leluasa dalam bekerja dan merasa lebih dipercaya

oleh perusahaan, sehingga karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Selain itu manajemen dapat menggunakan berbagai teknik seperti penambahan tanggungjawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik.