

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan oleh penulis pada bab sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Keterbukaan Komunikasi Internal pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat masuk ke dalam Kriteria Berkualitas. Hal ini dapat menjawab rumusan masalah pertama yaitu bagaimana keterbukaan komunikasi internal karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Artinya, keterbukaan komunikasi internal yang dimiliki oleh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat memiliki kondisi yang baik. Sembilan indikator keterbukaan yang di antara lain *emotional state, interpersonal relationship, personal matters, problem, sex, religion, taste, thought*, dan *work/study/accomplishment* secara keseluruhan memiliki tanggapan yang baik berdasarkan tanggapan responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sudah mampu terbuka terkait sembilan hal yang dijelaskan diatas dalam berkomunikasi dengan lingkungan tempatnya bekerja. Walaupun terdapat beberapa hal yang diakui oleh responden bahwa keterbukaan akan hal tersebut sangat minim, seperti *sex*, namun hal tersebut tidak memengaruhi nilai indikator lain dan tetap menghasilkan nilai kriteria “Berkualitas”.
2. Keterbukaan Komunikasi Internal berpengaruh Signifikan terhadap Peningkatan Kohesivitas Karyawan. Hal ini dibuktikan oleh tiga pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji pertama yaitu uji koefisien korelasi. Pengaruh keterbukaan komunikasi internal memiliki “Korelasi Tinggi” terhadap peningkatan kohesivitas karyawan, hal ini dilihat dari skor tabulasi tanggapan responden terkait keterbukaan komunikasi internal dan dinilai berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi. Selain itu, uji kedua adalah uji hipotesis. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh antara keterbukaan komunikasi internal terhadap peningkatan kohesivitas

karyawan. Lalu, hasil uji ketiga yaitu uji regresi dapat menjelaskan perbandingan ketika keterbukaan komunikasi diterapkan dalam perusahaan dan ketika tidak diterapkan. Hasilnya, ketika keterbukaan komunikasi tidak diterapkan di perusahaan maka kohesivitas karyawan sudah ada. Namun, ketika keterbukaan komunikasi internal diterapkan di perusahaan, maka kohesivitas karyawan meningkat. Artinya, keterbukaan komunikasi internal terbukti memberikan pengaruh terhadap peningkatan kohesivitas karyawan.

3. Dengan menggunakan uji koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar keterbukaan komunikasi internal berkontribusi dalam peningkatan kohesivitas karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, keterbukaan komunikasi internal memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kohesivitas karyawan, yakni 51,8%. Artinya, ketika keterbukaan komunikasi internal diterapkan, maka tingkat kohesivitas karyawan meningkat sebesar 51,8%.

## **5.2 Implikasi**

Berdasarkan simpulan di atas, terdapat beberapa implikasi yang dapat diketahui sebagai berikut.

### **5.2.1 Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, dapat menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kohesivitas karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Hal ini tentunya sangat baik mengingat kohesivitas karyawan adalah salah satu penunjang kesuksesan sebuah perusahaan. Maka dari itu, untuk kajian lebih lanjut diharapkan keterbukaan komunikasi internal PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dapat lebih ditingkatkan dari sebelumnya, agar kohesivitas karyawan dapat terus terjaga bahkan lebih baik lagi.

### **5.2.2 Implikasi Praktis**

a. Secara umum keterbukaan komunikasi internal PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat berada pada kategori berkualitas. Maka dari itu, implikasi keterbukaan komunikasi internal harus tetap dipertahankan.

Selain itu, terdapat beberapa hal terkait keterbukaan yang perlu ditingkatkan lagi agar kohesivitas karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat semakin baik.

b. Tingkat Kohesivitas karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat respon karyawan berada pada kategori cukup berkualitas. maka dari itu, hal ini harus lebih diperhatikan oleh seluruh pihak perusahaan. Dan tentunya, terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan agar kohesivitas karyawan semakin baik. Hal ini tentunya penting untuk efisiensi kerja, juga untuk menunjang kesuksesan perusahaan kedepannya.

### **5.3 Rekomendasi**

Berdasarkan simpulan yang diambil, penulis akan mengajukan beberapa rekomendasi kepada berbagai pihak yang terlibat sebagai berikut :

#### **5.3.1 Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN)**

Rekomendai penulis kepada kementerian BUMN terkait pembuatan kebijakan pada perusahaan-perusahaan BUMN lainnya. Diperlukan adanya aturan yang menegaskan pentingnya komunikasi internal untuk diperhatikan dan diimplementasikan dalam kegiatan pekerjaan.

#### **5.3.2 PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat**

a. Diperlukan perhatian lebih terhadap keterbukaan komunikasi internal, agar kohesivitas karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi. Hal ini kedepannya akan memberikan dampak yang positif terutama bagi berjalannya perusahaan.

b. Keterbukaan komunikasi internal harus dilakukan oleh seluruh lapisan bagian dalam PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, dari tingkat yang paling rendah hingga ke yang paling tinggi. Karena jika seluruh karyawan melaksanakan dan mementingkan keterbukaan komunikasi internal, maka kohesivitas akan lebih mudah tercapai.

c. Berdasarkan pengamatan penulis, diharapkan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dapat menyelesaikan setiap masalah yang terjadi dalam kegiatan pekerjaan, sekecil apapun masalah tersebut. Terutama masalah yang terkait pada masalah pribadi atau individu. Hal

tersebut akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

### **5.3.3 Praktisi BUMN Selanjutnya**

Rekomendasi untuk praktisi selanjutnya, diharapkan agar praktisi dapat meneliti aspek dan faktor-faktor lain dari komunikasi internal. Juga meneliti bagaimana keterkaitannya dengan kohesivitas karyawan. Selain itu, direkomendasikan untuk menggunakan juga penelitian kualitatif agar dapat mendeskripsikan penelitian ini lebih dalam lagi.