

## BAB V

### SIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Serang untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan transformasional pada PT Pos Indonesia (Persero) Serang cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini terdapat dua hasil skor tertinggi pada dimensi perhatian individual (*individual consideration*) pada indikator tingkat pimpinan memberikan motivasi terhadap bawahan dan tingkat pimpinan mendengarkan keluhan bawahan. Sedangkan terdapat skor terendah pada dimensi pengaruh ideal/karisma (*idealized influence/charisma*) pada indikator tingkat kepercayaan bawahan kepada pimpinan.
2. Gambaran komunikasi organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) cenderung tinggi. Terdapat skor tertinggi pada dimensi komunikasi ke bawah (*downward communication*) pada indikator tingkat kejelasan arahan atasan kepada bawahan. Sedangkan untuk skor terendah terdapat tiga hasil yaitu pada dimensi komunikasi ke bawah (*downward communication*) pada indikator tingkat atasan berkomunikasi kepada bawahan dan dimensi komunikasi ke atas (*upward communication*) pada indikator tingkat bawahan memberikan laporan tugas kepada atasan dan tingkat bawahan berdiskusi mengenai persoalan kerja dengan atasan.
3. Gambaran keterikatan karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Serang cenderung tinggi. Hal tersebut berdasarkan kriteria skor yang berada pada kategori tinggi dapat dinyatakan bahwa karyawan telah *engaged* (terikat) terhadap perusahaan. Terdapat skor tertinggi pada dimensi pengaruh dedikasi (*dedication*) pada indikator tingkat kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan tantangan pekerjaan. Sedangkan terdapat skor terendah

terdapat pada dimensi penghayatan (*absorption*) pada indikator tingkat karyawan menghayati pekerjaan sehingga melupakan keadaan sekitar.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi organisasi terhadap keterikatan karyawan.
6. Kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Serang. Dan juga terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap keterikatan karyawan

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan rekomendasi yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan keterikatan karyawan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT Pos Indonesia (Persero) Serang:

1. Mengenai kepemimpinan transformasional dimensi terendah terdapat pada dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*) pada indikator tingkat kepercayaan bawahan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang percaya dengan pimpinannya. Oleh karenanya, PT Pos Indonesia (Persero) Serang diharapkan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kegiatan yang dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan, dimana nantinya hubungan bawahan dengan pimpinan dapat lebih baik lagi dan para karyawan dapat dengan efektif mengerjakan pekerjaan yang dilakukannya serta memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan. Kondisi yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan kepada pimpinannya dengan cara ; komunikasi yang terbuka, saling mengungkapkan persepsi dan perasaan serta lebih melibatkan karyawan/bawahan dalam mengambil keputusan.
2. Mengenai variabel komunikasi organisasi pada dimensi komunikasi ke bawah (*downward communication*) dan dimensi komunikasi ke atas (*upward communication*) memberikan skor paling rendah yaitu pada indikator tingkat atasan berkomunikasi kepada bawahan, tingkat bawahan memberikan laporan tugas kepada atasan, dan tingkat bawahan berdiskusi mengenai persoalan kerja

Farhan Hidayat, 2020

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI SEBAGAI FAKTOR DETERMINAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Serang)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) Serang untuk lebih intens melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan pola komunikasi, baik itu komunikasi ke bawah maupun komunikasi ke atas agar terciptanya pola komunikasi yang sesuai sehingga *output* dari hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kondisi yang dapat memecahkan masalah diatas dengan cara ; mengadakan follow up, mendengar secara efektif, empati, menyederhakan bahasa, mendorong saling mempercayai, mengatur arus informasi, menetapkan waktu secara efektif dan memanfaatkan umpan balik, serta *repetition*.

3. Mengenai keterikatan karyawan pada dimensi penghayatan (*absorption*) memberikan skor paling rendah pada indikator tingkat karyawan tidak merasa terpisahkan dengan pekerjaannya. Dalam hal ini, PT Pos Indonesia (Persero) Serang harus lebih meningkatkan tingkatan *engagement* karyawan terhadap perusahaan dengan menerapkan kegiatan-kegiatan yang kiranya sesuai dengan permasalahan yang ada, dengan itu diharapkan karyawan dapat lebih *engaged* terhadap perusahaan sehingga timbul efektifitas, produktivitas dan enggan untuk meninggalkan pekerjaan. Cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk membantu meningkatkan indikator diatas yaitu, membuat pekerjaan lebih menyenangkan, perhatikan kesehatan dan kebahagiaan karyawan, bangun hubungan dalam pekerjaan, serta *outbound training*.
4. Karena kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan keterikatan karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Serang perlu mempertahankan indikator kepemimpinan transformasional yang sudah cukup tinggi dan berusaha meningkatkan indikator yang masih rendah yaitu kepercayaan bawahan kepada pimpinan. Cara agar meningkatkan kepercayaan bawahan kepada pimpinannya yaitu ; buat asumsi positif tentang karyawan, perlakukan karyawan dengan adil, komitmen dengan tindakan/keputusan yang telah di ambil, bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang mendukung, dan tidak mementingkan diri sendiri.
5. Karena komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan keterikatan

karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Serang perlu terus mempertahankan komunikasi organisasi yang tinggi dan perlu suatu usaha untuk meningkatkan komunikasi organisasi yang masih rendah seperti masih rendahnya tingkat atasan berkomunikasi kepada bawahan, tingkat bawahan memberikan laporan tugas kepada atasan, dan tingkat bawahan berkoordinasi mengenai persoalan kerja dengan atasan. Kondisi tersebut dapat diatasi dengan cara ; menerapkan *attitude, attention, dan action*, menerapkan prinsip kekeluargaan, terbuka dan profesional, melibatkan anggota disetiap kegiatan, saling pengertian dan netral, serta pengawasan dan evaluasi.

6. Karena kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan keterikatan karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Serang perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi. Upaya untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan cara pimpinan dapat memposisikan diri dekat dengan bawahannya, memberikan contoh yang positif dalam bersikap, selalu berfikir positif dalam mencapai target perusahaan, memberikan visi yang jelas, serta menanamkan rasa bangga untuk bawahan, sedangkan upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan komunikasi organisasi dapat dilakukan dengan cara memperbaiki proses komunikasi dari atas ke bawah, atasan diharapkan lebih terbuka dengan bawahannya, menyamakan persepsi antara atasan dengan bawahan tentang tujuan perusahaan / pekerjaan, mendengarkan keluhan agar mengetahui kendala yang dihadapi oleh bawahan, serta memberikan penghargaan dan lebih bertindak peka terhadap apa yang sudah disampaikan kepada bawahan, serta berusaha menjalin kedekatan dengan bawahan.
7. Peneliti memberikan saran dalam peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi keterikatan karyawan yang tidak pernah peneliti sertakan dalam penelitian ini. Seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan lainnya.