

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Pada hasil analisis data dan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian telah terbukti “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Komunikasi Internal terhadap Komitmen Organisasi di Pusat Pengembangan SDM Aparatur”. Secara khusus simpulan dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Komunikasi Internal berada pada kategori sangat baik, sesuai dengan hasil kecenderungan umum rata-rata yang diukur dari dua indikator Komunikasi Internal yaitu indikator Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Horizontal. Dengan demikian, komunikasi internal yang terjalin secara efektif antar pimpinan dengan pegawai ataupun sebaliknya dan antar pegawai sudah berjalan dengan sangat baik. Pimpinan sudah memberikan instruksi-instruksi, arahan petunjuk, dan informasi kepada para bawahannya dengan jelas. Lalu, komunikasi yang terjalin antar bawahan dengan pimpinan sudah terjalin baik dengan adanya pemberian laporan, kendala, dan saran. Selanjutnya, komunikasi juga terjalin dengan baik antar sesama pegawai dalam memberikan informasi, saling bertukar ide, dan menyelesaikan permasalahan yang ada.
2. Komitmen Organisasi berada pada kategori sangat baik, sesuai dengan hasil kecenderungan umum rata-rata yang diukur dari ketiga indikator Komitmen Organisasi yaitu dimensi Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif. Dengan demikian, para pegawai memiliki komitmen yang kuat seperti memiliki rasa bangga dan senang menjadi bagian dari lembaga, memiliki rasa berat untuk meninggalkan lembaga, dan kesadaran bahwa lembaga tersebut telah berjasa bagi pegawai

3. Hasil analisis data komunikasi internal terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dapat diterima dan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Kemudian korelasi antara komunikasi internal dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat. Dapat diartikan bahwa meningkat atau menurunnya komitmen organisasi, ditentukan oleh komunikasi internal. Selebihnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor personal, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja.

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Komunikasi Internal terhadap Komitmen Organisasi, maka diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Komunikasi Internal sudah terjalin dengan sangat baik yaitu mencakup komunikasi yang terlibat antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya (komunikasi vertikal) dan komunikasi yang terjalin antar pegawai (komunikasi horizontal). Dengan adanya komunikasi internal yang baik, maka akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang baik pada setiap pegawai sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Namun, terdapat indikator yang perlu diperhatikan lagi yaitu terkait komunikasi vertikal khususnya dalam hal pemberian pujian atau teguran dari pimpinan kepada bawahan. Jika, hal itu terus terjadi maka akan berdampak pada penurunan kualitas kerja pegawai. Maka dari itu, komunikasi antara pimpinan dengan bawahan perlu lebih diperhatikan oleh lembaga. Karena hal itu akan dapat membantu dalam menciptakan lingkungan yang lebih sehat, pegawai akan merasa lebih dihargai, mengurangi adanya konflik, adanya keterbukaan dan dapat meningkatkan dalam komitmen organisasi.
2. Komitmen Organisasi dengan ketiga indikator yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif menunjukkan hasil yang sangat baik. Dengan adanya komitmen organisasi yang baik, maka akan berdampak pada kesetiaan dan loyalitas pegawai kepada lembaganya. Hal ini juga akan berdampak pada pertumbuhan kemajuan lembaga semakin baik. Namun terdapat indikator yang

perlu diperhatikan lagi terkait dengan Komitmen Berkelanjutan, terutama dalam hal pertimbangan pegawai bekerja karena kebutuhannya. Hal itu dapat berdampak pada penurunan penanaman nilai-nilai lembaga di setiap pegawai dan kurangnya kesejahteraan yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, sehingga masih perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar pegawai tetap dapat memelihara kesetiiaannya kepada lembaga.

3. Komunikasi Internal menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi serta berdampak pada peningkatan dan penurunan komitmen organisasi. Dapat dipahami bahwa dengan adanya komunikasi internal yang terjalin secara efektif antara pimpinan dengan bawahan ataupun sebaliknya dan komunikasi antar sesama tingkat jabatan, maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi pada setiap pegawai terhadap lembaga.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa hal yang peneliti rekomendasikan diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam variabel X (Komunikasi Internal) indikator yang memiliki skor paling rendah adalah indikator komunikasi vertikal yang didalamnya meneliti mengenai kurangnya dalam pemberian pujian atau teguran dari pimpinan kepada bawahan. Hal itu dapat disebabkan karena pimpinan masih kurang dalam memahami pada setiap kompetensi yang dimiliki oleh para pegawainya. Maka dari itu, dalam hal pemberian pujian atau teguran dari pimpinan untuk para pegawainya harus lebih diperhatikan lagi oleh lembaga. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan usaha pendekatan dan menjalin hubungan yang saling pengertian antara pimpinan dan pegawai, selain itu lembaga bisa memfasilitasi dengan mengadakan workshop dengan tema komunikasi efektif. Dengan begitu akan menghasilkan hubungan yang lebih saling pengertian dan saling menghargai, pegawai pun akan merasa lebih nyaman dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang sedang dikerjakan. Selain itu, dengan adanya pujian atau teguran akan

memberikan peluang bagi pegawai agar menjadi pribadi yang selalu memiliki keinginan untuk berkembang demi mencapai tujuan lembaga.

2. Dalam variabel Y (Komitmen Organisasi) indikator yang memiliki skor paling rendah adalah Komitmen Berkelanjutan, khususnya pada pertimbangan pegawai bekerja karena kebutuhannya. Hal ini dapat disebabkan karena terjadinya pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai, karena komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan keuntungan yang didapatkan oleh pegawai. Upaya yang dapat dilakukan oleh lembaga adalah dengan menyelenggarakan agenda rapat evaluasi rutin dengan seluruh pegawai secara formal atau dapat mengadakan kegiatan bersama secara non formal seperti rekreasi bersama atau *family gathering*, dengan begitu pegawai akan merasa dilibatkan dan dihargai dalam setiap pengambilan keputusan organisasi serta dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
3. Komunikasi internal terhadap komitmen organisasi, diharapkan pihak lembaga terus berupaya dalam mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang sehat seperti arus komunikasi yang terjalin secara harmonis khususnya dalam peningkatan komunikasi antar pimpinan dengan bawahan. Dengan demikian tujuan lembaga yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan mudah dengan adanya arus komunikasi yang baik dan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi. Adapun rekomendasi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik pada penelitian sejenis ini, dapat menindaklanjuti dengan melihat faktor lain yang terjadi. Misalnya, lebih fokus kepada kemampuan komunikasi pimpinan sebagai faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasi atau faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Selain itu, hendaknya peneliti selanjutnya dapat mendalami lebih banyak referensi dari berbagai ahli dan memfokuskan pada sumber-sumber yang kuat dan terbaru.