

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan situasional terhadap komitmen karyawan Hotel Panorama Lembang dan Hotel Takashimaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Komunikasi organisasi yang terjalin di Hotel Panorama Lembang dan Hotel Takashimaya telah berjalan dengan baik. Hal ini dilihat dari jawaban responden mengenai indikator-indikator komunikasi organisasi yang sebagian besar memberikan jawaban yang positif.
2. Gaya kepemimpinan situasional di Hotel Panorama Lembang dan Hotel Takashimaya berjalan dengan cukup baik. Hal ini dilihat dari jawaban responden mengenai indikator-indikator gaya kepemimpinan situasional yang sebagian besar memberikan jawaban yang positif.
3. Karyawan Hotel Panorama Lembang dan Hotel Takashimaya memiliki komitmen yang cukup tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dilihat dari jawaban responden mengenai indikator-indikator komitmen karyawan yang sebagian besar memberikan jawaban yang positif.
4. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan uji t, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dengan terhadap komitmen

karyawan, baik di Hotel Panorama Lembang maupun di Hotel Takashimaya dengan tingkat korelasi yang kuat.

5. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan uji t, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan, baik di Hotel Panorama Lembang maupun di Hotel Takashimaya dengan tingkat korelasi yang kuat.
6. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan uji F, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan dengan korelasi yang sangat kuat, baik di Hotel Panorama Lembang maupun di Hotel Takashimaya.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan situasional terhadap komitmen karyawan di Hotel Panorama Lembang dan Hotel Takashimaya, Peneliti mengajukan beberapa saran:

1. Hasil Penelitian mengenai komunikasi organisasi di Hotel Panorama Lembang dan Hotel Takashimaya menunjukkan hasil yang baik. namun masih ada yang perlu diperhatikan. Khususnya mengenai penerimaan pemimpin terhadap keluhan karyawan, dan tanggapan pemimpin terhadap desas-desus mengenai keadaan karyawan yang merupakan indikator komunikasi dengan skor terendah berdasarkan hasil angket. Pemimpin seharusnya lebih peduli dengan keadaan karyawan, antara lain dengan cara lebih terbuka dalam

menerima keluhan dari karyawan baik melalui kotak saran maupun mendengarkan langsung dari karyawan.

Selain itu, pemimpin juga harus lebih tanggap terhadap desas-desus mengenai karyawan. Hal ini penting karena karyawan yang merasa bahwa pemimpin peduli dengan keadaannya, akan memiliki kepedulian terhadap pemimpin maupun perusahaan, sehingga komitmen dia kepada perusahaan akan semakin tinggi yang akhirnya dia akan selalu berusaha untuk bekerja sebaik mungkin melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan situasional di Hotel Panorama Lembang dan Takashimaya menunjukkan hasil cukup baik, belum bisa dikatakan baik, artinya masih perlu dilakukan perbaikan yang berkesinambungan.

Perbaikan tersebut terutama pada pemecahan masalah dan pembuatan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin, yang merupakan indikator gaya kepemimpinan situasional dengan skor hasil angket terendah. Pemimpin hendaknya mengikutsertakan karyawan dalam proses pembuatan keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, salah satunya dengan mengadakan rapat. Pemimpin pun sebaiknya minta saran dan pendapat dari karyawan sebelum membuat suatu keputusan, sehingga karyawan merasa sebagai bagian dari perusahaan.

Pemecahan masalah dan pembuatan keputusan oleh pemimpin bukan hanya mempertimbangkan untung rugi untuk perusahaan, tetapi juga dampaknya bagi karyawan. Jika pemimpin hanya mempertimbangkan keuntungan perusahaan dan tidak peduli akan dampak negatif yang mungkin

terjadi kepada karyawan akibat keputusan yang dibuat pemimpin tersebut, maka karyawan akan merasa bahwa perusahaan tidak peduli dengan kesejahteraan mereka. Hal ini dapat menimbulkan kekecewaan bahkan kemarahan pada diri karyawan yang dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan berpotensi menyebabkan tindakan negatif dari karyawan seperti sering mangkir, pengrusakan, bahkan pengunduran diri.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan Hotel Panorama Lembang dan Hotel Takashimaya berada pada tingkatan sedang, belum bisa dikatakan tinggi. Hal ini cukup mengancam perusahaan, karena komitmen karyawan yang kurang baik berpotensi menyebabkan tindakan negatif dari karyawan, seperti sering tidak masuk kerja, lamban dalam bekerja, bahkan pengunduran diri yang bisa memicu *turnover*.

Banyak faktor yang memengaruhi komitmen karyawan, antara lain komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan efektivitas komunikasi dan kualitas kepemimpinan.

Faktor lain yang memengaruhi komitmen karyawan antara lain adalah kompensasi, karakteristik pekerjaan, dan perkembangan karir. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan kompensasi yang layak, menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan karyawan, dan mengembangkan karir karyawan.

4. Penelitian ini jauh dari kesempurnaan dikarenakan keterbatasan dalam kajian dan objek penelitian. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini, baik dengan menambah kajian atau variabel penelitian, maupun dengan menambah objek penelitian sehingga hasil penelitian menjadi lebih baik.