

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukannya analisis data penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi Internal dan Keterikatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perusahaan *Marketplace* di Jakarta”. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi dari Komunikasi Internal, Keterikatan Kerja dan Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Komunikasi internal pada karyawan perusahaan *marketplace* di Jakarta tergolong tinggi. Pada penelitian ini, tingkat tingginya komunikasi internal sangat dipengaruhi oleh komunikasi vertikal yang dapat dilihat dari penyampaian laporan mengenai pekerjaan kepada atasan, penyampaian pendapat kepada atasan dan pandangan terhadap atasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah membangun komunikasi yang cukup baik dengan atasannya dan rekan kerjanya sehingga penyampaian informasi telah berjalan cukup lancar. Mereka menyadari jika komunikasi internal itu sangat penting untuk dibangun dengan baik sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman dan informasi dapat tersampaikan dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

- b) Keterikatan kerja pada karyawan perusahaan *marketplace* di Jakarta dalam hal ini tergolong tinggi. Hal tersebut dikarenakan pengaruh terbesar berasal dari *vigor*, yang dapat dilihat dari tingginya energi dan fleksibilitas mental karyawan saat bekerja, tetap tekun meski menghadapi berbagai kesulitan dan kesediaan untuk menginvestasikan seluruh energi yang dimiliki untuk pekerjaannya. Dengan tingginya energi dalam melakukan pekerjaan membuat karyawan memiliki semangat dan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, ketangguhan yang dimiliki karyawan ketika menghadapi situasi yang tidak menentu serta sangat menikmati pekerjaan membuat mereka memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.
- c) Komitmen organisasi karyawan perusahaan *marketplace* di Jakarta dalam hal ini juga tergolong tinggi. Hal ini sangat dipengaruhi oleh komitmen afektif yang dapat dilihat dari ikatan emosional yang dimiliki karyawan dan kerja keras yang dimiliki karyawan. Hal ini karena mereka juga merasa nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan sesuai dengan nilai-nilai yang mereka miliki, mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk mempertahankan perusahaan dan juga adanya kepercayaan untuk setia dengan perusahaan. Sehingga hal ini dapat membuat karyawan sulit untuk meninggalkan perusahaan karena sudah terikat secara emosional untuk

berkomitmen dalam membantu perusahaan meraih tujuan yang ingin dicapai.

2. Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan perusahaan *marketplace* di Jakarta. Pengaruh ini bersifat positif dan signifikan, di mana artinya bahwa ketika komunikasi internal pada karyawan itu meningkat maka komitmen organisasi karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,932 > t_{tabel}$ 1,659 dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$.
3. Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan perusahaan *marketplace* di Jakarta. Pengaruh ini bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa ketika keterikatan kerja pada karyawan itu meningkat maka komitmen organisasi karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,749 > t_{tabel}$ 1,659 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$.
4. Model penelitian komunikasi internal dan keterikatan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi pada karyawan perusahaan *marketplace* di Jakarta. Dengan nilai F_{hitung} sebesar $13,642 > F_{tabel}$ 3,08 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

- a) Memberikan suasana kerja yang nyaman dan saling mendukung dalam urusan pekerjaan seperti diskusi antar karyawan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang tinggi. Atasan juga perlu lebih memberikan kebebasan kepada karyawannya dalam berbicara untuk menyampaikan pendapat dan saran, serta dapat memberikan contoh bagaimana melakukan komunikasi yang baik dan benar di dalam perusahaan. Dengan adanya komunikasi internal yang baik yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan lebih bersemangat, merasa nyaman, mengurangi stres dan juga ingin bertahan lama di perusahaan.
- b) Keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan merasa memiliki dan terikat dengan pekerjaannya sehingga mereka akan memberikan kontribusi yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan, dengan begitu tingkat komitmen organisasinya akan lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya. Atasan diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mengenai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka dapat menyukai dan lebih memahami pekerjaannya. Atau dapat juga diberlakukan pemberian *reward* kepada karyawan yang berprestasi sehingga mereka akan lebih termotivasi dan merasa kerja keras yang mereka berikan dihargai oleh perusahaan.

2. Implikasi Praktis

- a) Pada variabel komunikasi internal dalam pernyataan penyelesaian masalah disampaikan dengan komunikasi yang cukup baik merupakan persentase yang paling kecil (SS+S) yaitu 48,7% (rendah). Hal ini menjelaskan bahwa banyak karyawan yang merasa penyelesaian masalah dalam perusahaan belum tersampaikan dengan komunikasi yang cukup baik. Sebaiknya perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif, serta atasan dapat memberikan contoh bagaimana cara penyelesaian masalah dengan komunikasi yang baik. Hal tersebut dapat membuat karyawan mengikuti dan memahami bagaimana cara penyelesaian masalah yang tepat, karena komunikasi yang terjalin dengan baik sangat penting dalam mempertahankan karyawan di dalam perusahaan.
- b) Pada variabel keterikatan kerja, jawaban sangat setuju dan setuju terendah adalah 50% pada pernyataan saya dapat menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan. Dalam hal ini, indikator tersebut masuk ke dalam skor kriteria (SS+S) rendah. Hal ini menjelaskan bahwa banyak karyawan yang belum dapat menemukan makna serta tujuan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Sebaiknya karyawan selalu diberikan *briefing* terlebih dahulu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga karyawan lebih memahami dan mengetahui apa yang menjadi tujuan dari pekerjaannya sehingga mereka akan lebih bersemangat dalam melakukan tugasnya.

c) Pada variabel komitmen organisasi, jawaban sangat setuju dan setuju dengan persentase terendah sebesar 49,6% (rendah) terdapat pada pernyataan saya bekerja keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini menjelaskan banyak karyawan yang belum bekerja keras atau berusaha secara maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sebaiknya perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan yang belum bekerja keras dapat termotivasi untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Dengan kerja keras yang dimiliki karyawan dapat menandakan bahwa mereka berkomitmen dengan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan dan keberlangsungan perusahaan ke depannya.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung Peneliti dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti di waktu yang akan datang sehingga dapat lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya sebanyak 115 orang karyawan, hal ini tentu masih kurang dalam menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Kurangnya informasi yang didapatkan Peneliti secara langsung mengenai objek penelitian dikarenakan penelitian ini dilaksanakan pada saat pandemik *Covid-19*. Hal ini tentu berdampak pada tidak maksimalnya informasi yang didapatkan oleh Peneliti untuk dapat digunakan dalam menganalisis masalah sebenarnya.
3. Pada proses pengambilan data, informasi melalui jawaban yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya. Hal ini karena adanya perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda pada setiap responden, dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner. Dengan begitu, dapat menyebabkan terjadinya perbedaan pada latar belakang dengan hasil analisis deskriptif.

D. Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan pada uraian kesimpulan di atas, berikut Peneliti dapat mengungkapkan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan di antaranya:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lainnya yang mendukung variabel komitmen organisasi seperti

kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan keadilan organisasi dengan tempat penelitian yang sama atau dengan menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama di tempat penelitian yang berbeda.

2. Penelitian ini dilakukan pada masa pandemik *Covid-19*, karena kondisi tersebut Peneliti tidak dapat memperoleh informasi secara lebih mendalam mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih memperdalam mengenai permasalahan yang dijadikan penelitian.

