

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dengan judul “Pola Komunikasi Internal Dalam Membangun Motivasi dan Koordinasi Kerja dengan Studi Kasus Pada Divisi Technical Operation Metro tv”. Maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pola komunikasi yang dilakukan pada *Departement Technical Operational* serta *divisi production support dan swittherman* Metro tv masih belum bisa di katakan baik karena masih sering terjadinya *miss-komunikasi* antara pemimpin dengan karyawannya atau dengan sesama karyawan. Pola komunikasi yang diterapkan pada divisi ini adalah pola komunikasi Y, hal tersebut karena adanya keterbatasan ruang dan keterbatasan posisi yang dapat membuat karyawan kesulitan dalam berkembang dan juga kesulitan dalam menangkap informasi secara luas. Divisi *production support dan switcherman* telah melakukan beberapa tahapan dalam menjalin pola komunikasi yang baik seperti contohnya proses komuniaksi antara pimpinan dengan karyawannya maupun dengan sesama karyawannya. Yang meliputi dengan pertukaran pesan, informasi, hubungan, dan ruang lingkup lingkungan kerja. Pada pola komunikasi yang di jalankan oleh *Departement technical operational* belum berjalan baik selama

ini karena belum terciptanya hubungan baik di dalam para anggotanya, hal ini yang mengakibatkan sering terjadinya *miss-komunikasi*. Gaya pimpinan yang diterapkan dalam *departemen dan divisi production support dan swictherman* adalah dengan menerapkan sistem II karena adanya pengawasan atau *controlling*

yang tidak membebaskan anggotanya dalam memecahkan permasalahan. Semua bergantung dengan pemimpin mereka yang menjadi orang pertama di dalam memecahkan suatu permasalahan tanpa mengikut sertakan karyawannya. Fungsi komunikasi organisasi yang belum berjalan baik seperti fungsi informatif, regulatif, persuasif, dan intergratif. Pada *departement dan divisi* ini, informasi yang diberikan cukup sering terjadinya keterlambatan dalam penyampaiannya dan membuat terganggunya pekerjaan karyawannya. Rasa ketidakpercayaan dengan pimpinan mereka maupun dengan sesama karyawan cukup sering menjadi penghamabata bagi para karyawannya untuk berkembang. Karena membutuhkan kepercayaan yang lebih dari pimpinan untuk meningkatkan kepercayaan diri para karyawannya atau anggotanya. Peraturan dan sanksi yang kurang tegas sehingga masih kurang di pahami oleh anggotanya. Kurangnya kedekatan internal pimpinan dengan karyawan menjadi salah satu penyebab terjadinya *miss-komunikasi* karena belum memahami akan cara kerja dan juga proses penyampaian yang seperti apa di gunakan agar masing-masing pihak

dapat memahami tentang apa yang menjadi masalahnya. Alur komunikasi yang dijalankan juga masih belum dijalankan dengan baik seperti komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*), komunikasi horizontal (*horizontal communication*), dan komunikasi diagonal (*diagonal communication*). Alur komunikasi yang dijalankan oleh *departement technical operational* belum berjalan baik karena masih adanya jarak dan keterbatasan komunikasi antara pimpinan dan karyawannya. Keterbatasan ruang karyawan untuk memberi saran dan kritik kepada perusahaan dan juga keterbatasan ruang diskusi juga menjadi salah satu penyebabnya. Permasalahan antara sesama rekan kerja dan sikap rekan kerja yang kurang baik juga bisa menjadi salah satu faktor komunikasi tidak berjalan dengan baik karena dapat membuat suasana dan motivasi kerja hilang dan tidak adanya semangat kerja.

2. Semangat dan motivasi kerja karyawan yang di ciptakan oleh *departement technical operations* dan divisi *production support dan switcherman* yaitu dengan cara memberikan apresiasi dengan cara memberikan kenaikan jabatan bagi mereka yang mengerti secara detail mengenai teknis studio dan juga minimnya kesalahan yang dilakukan serta tingkat performa kerja yang baik. Tetapi peningkatan motivasi dan semangat kerja ini masih belum dikatakan baik karena motivasi kerja yang diciptakan masih belum menyeluruh ke

anggotanya. Semangat kerja yang ditunjukkan oleh para anggotanya masih belum menunjukkan adanya motivasi kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tumbuh tidak menyeluruh kepada masing-masing karyawannya sehingga membuat suasana bekerja yang kurang nyaman dan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumen pendukung yang telah dikumpulkan penulis. Penulis menyadari dan memahami masih terdapatnya kekurangan dan keterbatasan dalam penjabaran mengenai Pola Komunikasi Internal Dalam Membangun Motivasi dan Koordinasi Kerja pada *departement technical opertion* dan divisi *production support* dan *switcherman*. Oleh karena itu penulis menuliskan beberapa saran antara lain saran akademis dan saran praktis yaitu:

A. Saran Akademis

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk mengembangkan dan melakukan riset-riset lanjutan. Sehingga penelitian yang selanjutnya mempunyai hasil yang mencakup lebih luas, tepat sasaran dan lebih mendalam mengenai pola komunikasi organisasi. Selain itu, disarankan untuk melakukan wawancara atau survey kepada narasumber yang lebih tinggi seperti *general manager*, untuk mengetahui lebih dalam mengenai keefektifan pola komunikasi yang di jalankan.

B. Saran Praktis

Kepada pihak Metro tv khususnya pada *departement Technical Operational* dalam menjalin pola komunikasi kepada para anggotanya maupun dengan anggota lainnya perusahaan butuh menjaga hubungan yang baik dengan sesama karyawan perusahaan. Mulai dari hubungan yang baik dari pimpinan kepada karyawan maupun dengan sesama karyawan lainnya. Dan saran lainnya yaitu sebaiknya pihak Metro tv memberikan fasilitas untuk melakukan diskusi dengan karyawannya serta menjalankan lagi proses penilaian kinerja karyawannya agar bisa menjadikan acuan untuk para karyawannya meningkatkan motivasi kerja dan kinerja mereka dan memberikan *reward* atau penghargaan terhadap karyawannya yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

