

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Pola Komunikasi Divisi Departemen Teknik Dalam Membangun Kinerja Pada Metro TV” maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan beberapa pola komunikasi yaitu pola komunikasi rantai, lingkaran, Y, roda, dan bintang divisi departemen teknik lebih dominan menggunakan pola komunikasi berbentuk bintang atau semua saluran, karena dari hasil penelitian seluruh komunikasi dari divisi departemen teknik terstruktur karyawan bisa berkomunikasi dengan manajer, kepala bagian dan karyawan lainnya tanpa adanya keterbatasan. Apabila di studio terjadi permasalahan karyawan bisa langsung melapor ke manajer tanpa melalui kepala bagian, jadi permasalahan yang terjadi dapat teratasi.

Dalam membangun atau meningkatkan kinerja, divisi departemen teknik, membangun kinerja karyawan dengan memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan setiap tahunnya. Dengan adanya penghargaan dapat menciptakan iklim yang sehat antar karyawan dan juga karyawan akan merasa puas untuk terus bekerja. Selain *reward* adapun hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa *doorprice* seperti alat-alat rumah tangga. Dari *doorprice* ini diharapkan karyawan terus bekerja dengan penuh semangat, tidak mudah mengeluh, karena perusahaan telah memfasilitasi untuk keberhasilan dan kebutuhan karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pola Komunikasi Divisi Departemen Teknik Dalam Membangun Kinerja Pada Metro TV” peneliti memberikan beberapa saran diantaranya saran praktis dan akademis yaitu

1. Saran Praktis

Untuk pihak Metro TV pola komunikasi yang dibangun dalam divisi departemen teknik seharusnya lebih efektif lagi, dengan dukungan dan koordinasi setiap divisi yang adalm departemen teknik. Manajer dan *section head* harus selalu menjadi hubungan yang baik dengan karyawan agar dapat menciptakan iklim yang harmonis di dalam maupun diluar perusahaan. Selain itu dalam membangun kinerja, penilaian menjadi salah satu hal penting bagi karyawan untuk menjadi acuan seberapa jauh kinerja karyawan untuk perusahaan. Dalam membangun kinerja seharusnya yang diberikan *reward* dan *doorprice* tidak hanya karyawan tetap saja, namun karyawan *project* maupun magang untuk diberikan hal sama walaupun berbeda dengan karyawan tetap. Setidaknya semua karyawan merasakan insentif dari perusahaan.

2. Saran Akademis

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, maka peneliti menyarankan dalam penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dengan hal yang sama perlunya pengembangan dan riset yang lebih lanjut, agar penelitian ini lebih maksimal mengenai pola komunikasi dalam membangun kinerja karyawan.