

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu, dapat penulis simpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan Uji F diperoleh f_{hitung} sebesar 436,104 dan t_{tabel} 1,670 atau nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Oleh karena $H_0 > H_i$ maka H_i diterima yang menyatakan bahwa strategi komunikasi organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan Maxone Loji Hotel Kridanggo Boyolali. Maka dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Maxone Loji Hotel Kridanggo Boyolali. Berarti ada sifat ketergantungan variabel strategi komunikasi organisasi dengan efektivitas kerja karyawan, atau dapat dikatakan bahwa hipotesis berbunyi "terdapat pengaruh positif dan signifikan strategi komunikasi organisasi akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan Maxone Loji Hotel Kridanggo Boyolali" dapat dibuktikan dan diterima.
2. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2 Square) diperoleh sebesar 0,928 atau 92,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel strategi komunikasi organisasi (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 92,8. terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) Maxone Loji Hotel Kridanggo Boyolali dan sisanya 7,2,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor

selain strategi komunikasi organisasi, yang tidak menjadi pembahasan dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan hasil kesimpulan di atas adalah :

1. Masih dijumpai ada karyawan yang belum mampu memahami perintah atau intruksi dari atasannya ada beberapa hal yang harus di cermati:
 - a. Karyawan baru/trainee mungkin belum memahami system kerja karena memang blm di berikan pemahaman /briefing dari atasannya. Maka penjelasan dan morning briefing bisa menjadi sarana untuk distribusi informasi.
 - b. Perusahaan yang mulai berkembang pasti diikuti juga dengan aktivitas yang meningkat, dengan makin banyaknya aktifitas semakin dibutuhkan pengaturan operasional agar semua kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan tertib, teratur dan terarah.
 - c. Peraturan akan menjadi pedoman bagi seluruh struktur manajemen perusahaan. Sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan bidang dan tugasnya. Pedoman yang di tetapkan tentu saja akan termuat didalamnya tentang kosekuensi adanya sanksi bila melakukan pelanggaran.
 - d. Sosialisasi dan pemahaman terhadap peraturan perusahaan menjadi hal yang penting, terutama pimpinan harus lebih memahami karena harus mendistribusikan kepada karyawan di bawahnya.

- e. Tetapi jika yang tidak memahami karyawan yang sdh lama bekerja, perlu di cermati apa masalahnya, bisa saja cara penyampaianya yang tidak jelas, kurang di pahami. Kemungkinan kedua karyawan tidak memperhatikan perintah atasan.
 - f. Saran untuk mencari solusi dari masalah ini perlunya evaluasi yang sifatnya dayly, weekly dan mountly supaya dapat di temukan masalahnya
2. Sebagian karyawan merasa belum sepenuhnya di beri kesempatan untuk membuat keputusan bersama. Di beberapa kegiatan terkadang karyawan memang tidak harus selalu di libatkan dalam pengambilan keputusan, terutama yang sifatnya operasional yang berjalan dengan rutin dan sudah di atur dalam peraturan perusahaan. Dan untuk pengambilan keputusan yang sifatnya urgen atasan juga dapat mengambil keputusan untuk target dan efisiensi. Namun untuk harmonisasi dan mengurangi konflik antar karyawan perlu di buka ruang atau meeting staff minimal mingguan untuk bisa menampung dan melibatkan seluruh karyawan. Di buka ruang usulan dan juga ruang informasi untuk karyawan agar karyawan makin termotivasi dan memiliki semangat kerja