

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Pola komunikasi organisasi dalam membangun *internal engagement* secara *online* merupakan pola komunikasi yang dilakukan melalui pemanfaatan *platform* jejaring sosial baik secara formal maupun informal, menggunakan pendekatan secara personal, menerapkan fleksibilitas, serta adanya transfer motivasi. Selain itu, semua pihak yang terlibat memiliki peranan masing-masing untuk memberikan upaya dalam membangun *internal engagement* secara *online*.
2. Pola komunikasi organisasi yang ditemukan dalam membangun *internal engagement* secara *online* peserta Magang Bersertifikat yaitu pola semua saluran, pola roda dan pola rantai. Pola komunikasi semua saluran merupakan pola yang memberikan kebebasan kepada peserta untuk menjalin komunikasi dengan pihak internal tanpa melalui struktur yang ada. Sedangkan pola rantai sebagai pola yang paling umum dalam organisasi dan digunakan selama rutinitas pengerjaan *project* untuk tetap menjaga keterhubungan meskipun melalui perwakilan peserta sebagai pemantauan diluar agenda *meeting*. Penerapan pola komunikasi rantai ditemukan distorsi pesan berupa kurang jelasnya instruksi serta membatasi interaksi satu sama lain. Selanjutnya pola komunikasi roda yang memiliki pemimpin jelas akan tetapi tetap memberikan kebebasan bagi peserta untuk menyampaikan dan mendapatkan umpan balik dari internal. Kekurangan dari pola ini ditemukan adanya intensitas yang terlalu tinggi sehingga mengurangi produktivitas kerja serta kurangnya pendekatan melalui komunikasi informal. Ketiga pola komunikasi tersebut mengandung pesan yang berkaitan dengan pemberian motivasi, dukungan, apresiasi, perkembangan *project* hingga terkait topik diluar *project*.
3. Faktor pendukung pola komunikasi organisasi dalam membangun *internal engagement* secara *online* peserta Magang Bersertifikat PT GIT Solution, seperti adanya pemanfaatan media komunikasi, perangkat dan jaringan yang memadai, faktor intrinsik dari peserta berupa motivasi, serta penerapan fleksibilitas kerja. Adapun faktor penghambatnya seperti perangkat dan jaringan yang kurang memadai, manajemen waktu setiap individu, kurangnya proses internalisasi organisasi, serta intensitas koordinasi yang tinggi sehingga mengurangi produktivitas kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat saran yang dapat diberikan peneliti untuk PT GIT Solution selaku mitra Magang Bersertifikat dan penelitian ini juga memiliki keterbatasan, sehingga terdapat saran bagi penelitian selanjutnya.

1. Berdasarkan hasil yang ditemukan komunikasi memiliki peranan penting dalam membangun *internal engagement* secara *online* peserta Magang Bersertifikat dan sebagai sistem pelaporan *project* dengan intensitas yang tinggi. Intensitas komunikasi yang berlebih khususnya dalam melakukan pelaporan progres *project* menyita waktu dan mengurangi produktivitas kerja peserta, sehingga diperlukan pembagian porsi yang tepat agar mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. PT GIT Solution perlu membuat jadwal *meeting* sesuai kebutuhan dan adanya perbandingan waktu yang tepat antara pengerjaan *project* dengan pelaporannya.
2. PT GIT Solution perlu melakukan internalisasi perusahaan kepada peserta Magang Bersertifikat melalui berbagai cara pendekatan. PT GIT Solution perlu mengadakan kegiatan diluar *project* secara virtual hingga memanfaatkan waktu *meeting* untuk melakukan pendekatan dengan cara membangun hubungan interpersonal di dalamnya.
3. Perlu diperhatikan terkait penetapan media apa yang digunakan dalam monitoring dan pelaporan progres *project*, sehingga tidak terlalu banyak melakukan pelaporan melalui berbagai media. PT GIT Solution perlu meninjau media apa saja yang efektif digunakan dalam penyampaian progres *project* dan komunikasi untuk mengurangi rangkap pelaporan.
4. Bagi peserta Magang Bersertifikat diperlukan kesadaran untuk dapat terlibat dengan baik selama program berlangsung, meskipun dilaksanakan secara jarak jauh. Hal tersebut sebagai pendukung dari upaya yang dilakukan oleh PT GIT Solution dalam membangun *internal engagement* secara *online*.
5. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan pada pola komunikasi dalam meningkatkan *internal engagement* penerapan kerja secara *hybrid*. Perkembangan industri menunjukkan sudah banyak pemberlakuan kerja secara jarak jauh dan bekerja di tempat, sehingga akan terdapat pendekatan lain terkait pola komunikasi dalam membangun *internal engagement*.