

## BAB V

### PENUTUP

#### 6.1. Kesimpulan

Mengacu pada penelitian serta olah data dan analisis yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada variabel komunikasi internal, maka dapat di nyatakan bahwa persepsi karyawan di DPMPTSP Kabupaten Banyumas berdasarkan masing-masing dimensi bernilai sedang yaitu *Downward Communication* yang merupakan komunikasi yang diprakarsai oleh manajemen organisasi tingkat atas dan kemudian ke bawah melewati rantai perintah tergolong sedang dimana komunikasi internal dari atasan tidak terjadi banyak masalah namun masih dapat ditingkatkan lebih lanjut. Kemudian, komunikasi internal yang selanjutnya adalah *Upward Communication* yang merupakan komunikasi ke atas proses penyampaian gagasan, perasaan dan pandangan pegawai tingkat bawah kepada atasannya dalam organisasi yang memiliki nilai sedang, hal ini berarti komunikasi internal yang terjalin dari bawahan ke atasannya, kesempatan bawahan dalam menyampaikan aspirasi dan pendapat sudah dinilai sesuai. Kemudian komunikasi internal *Horizontal Communication* yang juga memiliki hasil akhir dengan nilai sedang, meskipun ketiga dimensi memiliki hasil akhir sedang namun dimensi *Horizontal Communication* merupakan dimensi dengan nilai tertinggi akumulasi tertinggi, Hal ini berarti bahwa komunikasi internal yang terjalin antara pegawai dan pegawai baik yang terdapat dalam satu divisi sudah jauh lebih baik dibandingkan komunikasi internal yang terjalin dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya.
2. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada variabel tingkat *employee engagement*, maka dapat dinyatakan bahwa persepsi *employee engagement* karyawan di DPMPTSP Kabupaten Banyumas masing-masing dimensi yaitu

*Vigor* yang merupakan level energy dan mental resiliensi seseorang ketika bekerja, hasil penelitian menunjukkan level *vigor* karyawan DPMPTSP Kabupaten Banyumas mayoritas pada tingkat netral atau sedang yang berarti bahwa terdapat adanya kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak mudah merasa lelah dalam melakukan pekerjaannya namun tidak pada level yang tinggi karena data yang menunjukkan mayoritas bukan pada tingkat tinggi namun sedang. Selanjutnya *Dedication* karyawan DPMPTSP Kabupaten Banyumas berada pada tingkat netral yang menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dalam pekerjaan yang dilakukan dan merasa terinspirasi akan pekerjaannya berada di taraf yang netral. Dimensi *employee engagement* selanjutnya yang diteliti pada pegawai DPMPTSP Banyumas yaitu *Absorption* yang diketahui berdasarkan hasil penelitian mendapatkan nilai sedang atau netral hal ini menggambarkan keadaan karyawan DPMPTSP yang tidak terbenam secara total dalam melakukan pekerjaannya dan tidak sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan namun juga tidak mengacuhkan dan membenci pekerjaannya atau netral.

3. Hal ini dapat dilihat sesuai hasil yang telah dilakukan oleh peneliti memperoleh jawaban responden bahwa sebanyak 60 responden, terdapat 41 responden memberikan jawaban dengan tingkat *employee engagement* sedang.
4. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *employee engagement* karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banyumas dengan nilai sig  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa  $H_1$  diterima atau terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap *employee engagement* karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banyumas
5. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa pada persamaan *Model Summary* (R square) tertera 0.260 yang berarti besarnya pengaruh komunikasi

internal terhadap *employee engagement* adalah sebesar 26% sedangkan sisanya 74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

6. Komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap nilai *employee engagement* karyawan di DPMPTSP Kabupaten Banyumas. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi internal maka akan semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* yang dialami oleh karyawan.

## 6.2. Saran

Setelah dilakukan penelitian dan didapatkan hasil adapun beberapa saran yang dapat diberikan dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk instansi peningkatan komunikasi internal dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat hubungan antara karyawan agar karyawan lebih leluasa dalam berekspresi serta menyuarakan pendapatnya sehingga komunikasi yang lebih baik dapat lebih terwujud.
2. Untuk penelitian lanjutan dapat dilakukan penelitian dengan menambahkan variabel independent sehingga hasil yang lebih akurat dapat didapatkan mengingat berdasarkan Uji Koefisien Determinasi, variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berpengaruh sebesar 26% sehingga 74% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.