

BAB IV

KESIMPULAN AKHIR, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dikumpulkan dari 22 responden yaitu karyawan di bawah pemimpin divisi di seluruh divisi di PT. ATAP Promotions, berikut merupakan kesimpulan dari penelitian ini:

1. Iklim komunikasi di PT. ATAP Promotions dinilai sudah sangat baik, hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil yang diperoleh dari responden dengan iklim komunikasi memperoleh skor rata-rata sebesar 4,01. Dengan skor rata-rata sebesar 4,01 maka kriteria penilaian yang diperoleh yaitu “Sangat baik”. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi di PT. ATAP Promotions dinilai sudah sangat baik.
2. Implementasi *people-centered organization* di PT. ATAP Promotions dinilai sudah baik, hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil yang diperoleh dari responden dengan implementasi *people-centered organization* memperoleh skor rata-rata sebesar 3,98. Dengan skor rata-rata sebesar 3,98 maka kriteria penilaian yang diperoleh yaitu “Baik”. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi *people-centered organization* di PT. ATAP Promotions dinilai sudah baik.
3. Iklim komunikasi memiliki pengaruh sebesar 83% terhadap implementasi *people-centered organization* di PT. ATAP Promotions, hal tersebut dinyatakan berdasarkan nilai R square yang diperoleh sebesar 0,83 atau 83%. Sedangkan untuk pengaruh lainnya yaitu sebesar 17% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, dapat diketahui dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_1 dinyatakan diterima, berdasarkan hasil Signifikansi Model Regresi atau uji F yang diperoleh yaitu nilai F hitung sebesar 97,330 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,35 ($97,330 > 4,35$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi berpengaruh terhadap implementasi *people-centered organization*.

4.2 Rekomendasi

1. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, pada analisis deskriptif variabel Iklim Komunikasi (X) dimensi yang memperoleh skor rata-rata terendah yaitu dimensi “Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah” yaitu sebesar 3,59. Berdasarkan hasil tersebut, penulis merekomendasikan kepada PT. ATAP Promotions yaitu pemimpin divisi perlu memberikan pemahaman kepada karyawan bahwa ada kebijakan adanya informasi yang tidak bisa disampaikan kepada karyawan yaitu hanya pada sampai level pemimpin divisi. Selain itu, rasa sungkan yang dirasakan oleh karyawan kepada pemimpin divisi membuat karyawan kesulitan untuk memperoleh informasi terkait organisasi atau pekerjaan. Maka dari itu, penulis merekomendasikan pemimpin divisi untuk menciptakan hubungan yang erat kepada karyawan dalam divisi.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian ini, pada analisis deskriptif variabel *People-Centered Organization* (Y) dimensi yang memperoleh skor rata-rata terendah yaitu dimensi “Kepemimpinan yang Mengedepankan Tindakan” yaitu sebesar 3,77. Berdasarkan hasil tersebut, penulis merekomendasikan

kepada PT. ATAP Promotions yaitu pemimpin divisi perlu merangkul dan memotivasi dengan meyakinkan karyawan bahwa dirinya memiliki potensi untuk berkembang dan menjelaskan bahwa tindakan tersebut untuk menunjukkan bahwa karyawan merupakan bagian penting dalam divisi.

4.3 Implikasi

1. Berdasarkan rekomendasi yang telah diberikan kepada PT. ATAP Promotions pada variabel Iklim Komunikasi (X) untuk dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu “Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah”, implikasi yang dapat dilakukan oleh PT. ATAP Promotions yaitu pemimpin divisi perlu merangkul dan memperhatikan karyawan, sehingga dengan hubungan yang erat antara pemimpin divisi dan karyawan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dengan rasa sungkan yang akan berkurang dengan suasana kerja yang nyaman, maka karyawan memiliki keberanian untuk memperoleh informasi dari pemimpin divisi tanpa ada rasa sungkan. Selain itu, dengan hubungan yang erat maka dengan menjelaskan bahwa ada informasi yang tidak bisa disampaikan kepada karyawan, karyawan akan bisa lebih menerima kebijakan tersebut dengan baik, karena dengan hubungan yang erat kepercayaan pun akan ikut terwujud. Dengan kemudahan memperoleh informasi terkait perusahaan atau pekerjaan, maka akan berdampak positif pada kinerja karena informasi-informasi yang diperlukan dapat membantu proses pekerjaan.

2. Berdasarkan rekomendasi yang telah diberikan kepada PT. ATAP Promotions pada variabel *People-Centered Organization* (Y) untuk dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu “Kepemimpinan yang Mengedepankan Tindakan”, implikasi yang dapat dilakukan oleh PT. ATAP Promotions yaitu pemimpin divisi perlu merangkul dan memotivasi karyawan melalui tindakan atau perhatian yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki potensi dalam dirinya yang bisa ditingkatkan lagi dan memberikan semangat untuk karyawan dalam menggali potensi yang dimilikinya, lalu dijelaskan bahwa potensi yang dimilikinya dapat mempengaruhi kinerja untuk menjadi lebih baik lagi. Dengan kinerja yang baik, maka dapat membantu dirinya untuk mempertahankan posisi dalam perusahaan bahkan meningkatkan posisinya. Selain itu, pemimpin divisi perlu menunjukkan dan menjelaskan bahwa tindakannya untuk membuat karyawan berkembang menjadi lebih baik lagi menunjukkan bahwa karyawan tersebut menjadi bagian penting dalam divisi. Sehingga dengan karyawan memiliki rasa bahwa dirinya dianggap menjadi bagian penting dalam divisi dapat memotivasi karyawan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi yang berdampak pada kinerja divisi yang akan semakin membaik. Selain itu, pemimpin divisi perlu menjelaskan bahwa apabila karyawan diberi teguran, teguran tersebut bukanlah hal yang buruk, namun perlu dianggap bahwa teguran yang diberikan merupakan bentuk kepedulian pemimpin divisi agar karyawan tidak mengulang kembali kesalahan atau

kekurangan yang terjadi dalam pekerjaan yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, A. A., & Febriansyah, M. R. (2022). *Iklm Komunikasi Organisasi Kantor Pelayanan Publik*. Penerbit Adab. From https://www.google.co.id/books/edition/Iklm_Komunikasi_Organisasi_Kantor_Pelay/VVh-EAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Ayundhasurya, D. R., & Kurniawan, F. (2018). The Influence of Organizational Communication Climate Satisfaction to Non-Profit Organization CIOFF Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 4, 140-144. doi:<https://doi.org/10.2991/bcm-17.2018.25>
- Badan Pusat Statistik. (2023, Februari 06). *Ekonomi Indonesia Tahun 2022 Tumbuh 5,31 Persen*. From Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/02/06/1997/ekonomi-indonesia-tahun-2022-tumbuh-5-31-persen.html#:~:text=Ekonomi%20Indonesia%20tahun%202022%20tumbuh%20sebesar%205%2C31%20persen%2C%20lebih,Pergudangan%20besar%2019%2C87%20persen.>
- Bekti, P. S. (2019). Pengaruh Globalisasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Ketimpangan Pendapatan di ASEAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2). From <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6044>
- Black, J., & Venture, K. L. (2015). *The Human Factor to Profitability: Building a People-Centered Culture for Long-Term Success*. Austin: River Groove Books.

Black, J., & Venture, K. L. (2017, September). The Human Factor to Profitability:

Leveraging People-Centered Cultures as Meaningful Organizations.

Public Integrity, 20(5), 444-458.

doi:<https://doi.org/10.1080/10999922.2017.1364949>

Bové, C. L., & Thill, J. V. (2021). *Business Communication Today* (15th edition ed.). Harlow: Pearson Education Limited.

Carrière, J., & Bourque, C. (2009, February). satisfaction, The effects of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication. *Career Development International*, 14(1), 29-49.

doi:<https://doi.org/10.1108/13620430910933565>

Debicka, A., Olejniczak, K., & Skapska, J. (2021, September). Enterprises' perception and practice of humane entrepreneurship. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 29(1), 127-146.

doi:<https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2021-0028>

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.

Dr. Betsy A. Pudliner, P. (2023). *People Process Culture: An organizational roadmap to achieving profitability through people-process*. From UW-Stout: <https://www.uwstout.edu/about-us/meet-our-leadership/provosts-office/uw-stout-centers/people-process-culture#:~:text=A%20People%20Process%20Culture%20is,an%20extended%20period%20of%20time.>

- Febry, T., & Teofilus. (2020). *SPSS: Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia .
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS: Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman: Penerbit Deepublish.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hassan, A. (2007, Juli). Human resource development and organizational values. *Journal of European Industrial Training*, 31(6), 435-448.
doi:<https://doi.org/10.1108/03090590710772631>
- Hassan, M., Nadeem, A. B., & Akhter, A. (2016, Juni). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-15.
doi:<https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808>
- Irawan, D., & Venus, A. (2016, Desember). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122-132.
doi:<https://doi.org/10.24198/jkk.v4i2.7367>
- Jahangir, N., Safdar, A., & Zaheen, B. (2021, Maret). Impact of Communication Climate on Conflict Management Styles among Employees. *Journal of*

Business and Social Review in Emerging Economies, 7(1), 63-68.

doi:<https://doi.org/10.26710/jbsee.v7i1.1554>

Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004, Januari). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49, 129-142.

doi:<https://doi.org/10.1023/b:busi.0000015843.22195.b9>

Kendall, K., & Bodinson, G. (2010, Juli). The Power of People in Achieving Performance Excellence. *The Journal for Quality and Participation*, 33(2), 10-14. From

<https://www.proquest.com/openview/92a42250d22159a0cdb92b34ca62e612/1>

Kim, K.-C., Hornsby, J. S., Enriquez, J. L., Bae, Z.-T., & Tarabishy, A. E. (2021, April). Humane Entrepreneurial Framework: A Model for Effective Corporate Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 59(3), 397-416. doi:<https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1896723>

Kim, K.-C., Lee, S.-S., Almacen, J., Enriquez, J. L., & Lynn, H.-G. (2016). The Dreaming-Sharing-Excitement Model of K-Management and K-Entrepreneurship. *Korea Business Review*, 1-32. doi:DOI: 10.17287/kbr.2016.20.2.1

Kim, K.-C., Tarabishy, A. E., & Bae, Z.-T. (2018). Humane Entrepreneurship: How Focusing on People Can Drive a New Era of Wealth and Quality Job Creation in a Sustainable World. *Journal of Small Business Management*, 56(S1), 10-29. doi:<https://doi.org/10.1111/jsbm.12431>

- Kirchler, M., Andersson, D., Bonn, C., Johannesson, M., Sørensen, E. Ø., Stefan, M., . . . Västfjäll, D. (2017). The Effect of Fast and Slow Decisions on Risk Taking. *Journal of Risk and Uncertainty*, *54*, 37-59.
doi:<https://doi.org/10.1007/s11166-017-9252-4>
- Koziol-Nadolna, K., & Beyer, K. (2021). Determinants of The Decision-Making Process in Organizations. *Procedia Computer Science*, *192*, 2375-2384.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.006>
- Krueger, C. (1994). *The People Process Culture Handbook*. Philips Plastics Corporation.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.
- Long, B. S., & Mills, J. H. (2010, Mei). Workplace spirituality, contested meaning, and the culture of organization: A critical sensemaking account. *Journal of Organizational Change Management*, *23*(3), 325-341.
doi:<https://doi.org/10.1108/09534811011049635>
- Lunenberg, F. C. (2010). Group Decision Making. *20*(3), 1-7. From <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenberg,%20Fred%20C.%20Group%20Decision%20Making%20NFTEJ%20V20%20N3%202010.pdf>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006, Maret). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, *5*(1), 25-43. doi:<https://doi.org/10.1177/1534484305285335>

- Majluf, N., & Abarca, N. (2021). *Sensible Leadership: Human Centered, Insightful and Prudent*. New York: Routledge.
- Muhammad, A. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Neill, M. S., Men, L. R., & Yue, C. A. (2019, November). How communication climate and organizational identification impact change. *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2), 281-298.
doi:<https://doi.org/10.1108/CCIJ-06-2019-0063>
- Nordin, S. M., Sivapalan, S., Bhattacharyya, E., Hashim, H., Ahmad, W. F., & Abdullah, A. (2014, Januari). Company, Organizational Communication Climate and Conflict Management: Communications Management in an Oil and Gas. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1046-1058.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.587>
- Oktavia, F. (2016). UPAYA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA DESA DALAM MEMEDIASI KEPENTINGAN PT. BUKIT BORNEO SEJAHTERA DENGAN MASYARAKAT DESA LONG LUNUK. *Ilmu Komunikasi*, 4(1), 239-253. From <https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2381>
- Olson, J. M., & Zanna, M. P. (1993, Februari). Attitudes and Attitude Change. *Annual Review of Psychology*, 44, 117-154.
doi:<https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.001001>
- Pace, R. W. (2018). *Communication and Work Systems: Theory, Process, Opportunities*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.

- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2015). *KOMUNIKASI ORGANISASI: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (M. P. Deddy Mulyana, Ed.) Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Parente, R., Tarabishy, A. E., Botti, A., Vesci, M., & Feola, R. (2020, Februari). Humane entrepreneurship: Some steps in the development of a measurement scale. *Journal of Small Business Management*, 59(3), 509-533. doi:<https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1717292>
- Phipps, K. A. (2011, Agustus). Spirituality and Strategic Leadership: The Influence of Spiritual Beliefs on Strategic Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 106, 177-189. doi:<https://doi.org/10.1007/s10551-011-0988-5>
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, Rivai, A. A., & Amri, A. (2022, Mei). Penerapan Fungsi MSDM untuk Mengembangkan Produktivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81-90. doi:<https://doi.org/10.47065/imj.v2i3.156>
- Ready, D. A., Hill, L. A., & Thomas, R. J. (2014, Januari-Februari). Building a Game-Changing Talent Strategy. *Harvard Business Review*, 62-68.
- Rezaei, J., & Ortt, R. (2018, May). Entrepreneurial orientation and firm performance: the mediating role of functional performances. *Management Research Review*, 41(7), 878-900. doi:<https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0092>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (Updated 18th edition ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., Coulter, M. A., & Cenzo, D. A. (2020). *Fundamentals of Management* (Eleventh ed.). London: Pearson Education Limited.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Ruliana, P., Lestari, P., Andrini, S., & Atmaja, S. (2018, Juni). The Role of Communication Climate in Improving Work Performance. *MIMBAR Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 34(1), 237-245. From <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/3145/pdf>
- Schement, J. R., & Ruben, B. D. (2017). *Between Communication & Information*. New York: Routledge.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (Seventh Edition ed.). Chicester: John Wiley & Sons Ltd. .
- Shockley-Zalabak, P. S. (2015). *Fundamentals of Organizational Communication* (9th edition ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarabishy, A. E., Hwang, W.-S., Enriquez, J. L., & Kim, K.-C. (2021, November). The empirical performance of humane entrepreneurship.

Journal of the International Council for Small Business, 7-23.

doi:<https://doi.org/10.1080/26437015.2021.1940374>

Vukotic, S., & Anicic, J. (2017, Januari). The Importance of Consulting in Contemporary Business Management. *Journal of Process Management*, 5(3), 69-78. doi:<http://dx.doi.org/10.5937/jouproman5-14307>