

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis adalah:

1. Di Mamayu *Group*, iklim komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja, semangat kerja berpengaruh negatif terhadap ketidakhadiran karyawan, dan iklim komunikasi berpengaruh negatif terhadap ketidakhadiran karyawan. Hal ini menandakan keadaan yang terjadi pada objek penelitian penulis sejalan dengan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, tetapi hubungan yang ber signifikansi tinggi hanya pengaruh iklim komunikasi terhadap semangat kerja, variabel lainnya hanya bersignifikansi kecil yang berarti ketidakhadiran karyawan Mamayu *Group* lebih banyak disebabkan oleh faktor-faktor lain selain iklim komunikasi dan semangat kerja karyawan.
2. Iklim komunikasi, semangat kerja, dan ketidakhadiran karyawan di Mamayu *Kitchen* sudah cenderung baik dalam dimensi-dimensi yang diukur dalam penelitian ini, dengan skor sebesar 82,63% untuk variabel iklim komunikasi, skor sebesar 81,11% untuk variabel semangat kerja, dan skor sebesar 48,14% untuk variabel ketidakhadiran. Hal ini menandakan bahwa informasi dan keadaan yang terjadi selama karyawan berkomunikasi, semangat kerja karyawan Mamayu *Kitchen*, dan tingkat ketidakhadiran karyawan Mamayu sudah baik.
3. Iklim komunikasi, semangat kerja, dan ketidakhadiran karyawan di Marase sudah cenderung baik dalam dimensi-dimensi yang diukur dalam penelitian ini, dengan skor sebesar 81,69% untuk variabel iklim komunikasi, skor sebesar 78,75% untuk variabel semangat kerja, dan skor sebesar 49,40% untuk variabel ketidakhadiran. Hal ini menandakan bahwa informasi dan keadaan yang terjadi selama karyawan berkomunikasi, semangat kerja karyawan Marase, dan tingkat ketidakhadiran karyawan Marase cenderung

sudah baik, namun melihat hasil skor Marase yang berada di bawah skor Mamayu *Kitchen* dan Mamayu *Group* secara keseluruhan, membuat ruang untuk perbaikan pada Marase terbuka lebih lebar.

5.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa iklim komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien positif pada semangat kerja tetapi tidak signifikan terhadap ketidakhadiran karyawan, dapat diberikan beberapa saran yang dapat membantu Mamayu *Kitchen*, Marase, dan Mamayu *Group* terus berkembang. Berikut adalah penjabaran saran yang diberikan penulis:

1. Saran untuk Mamayu *Group*, Mamayu *Kitchen*, dan Marase.
 - a) Manajer dan Owner Mamayu *Group* sebaiknya mencari faktor lain yang dapat memengaruhi ketidakhadiran karyawan pada Mamayu *Kitchen* dan Marase, karena aspek iklim komunikasi dan semangat kerja yang diteliti penulis terbukti tidak signifikan terhadap ketidakhadiran karyawan.
 - b) Untuk meningkatkan iklim komunikasi di Mamayu *Kitchen* dan khususnya Marase (karena skor yang lebih rendah), manajer dapat memperjelas informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari melalui kegiatan apel setiap pagi yang dilaksanakan lebih efektif, menyusun petunjuk penggunaan alat yang ditempatkan di setiap alat yang dipakai, atau menyusun tahapan pengerjaan tugas di tempat yang mudah dilihat oleh tiap pos pegawainya (perbaikan pada dimensi arus informasi dengan skor yang relatif lebih rendah dari dimensi lain). Para *Leader* di Mamayu *Kitchen* dan Marase dapat ditugaskan untuk mengatur seberapa jauh informasi beredar diantara *crew*, *Leader* akan bertindak sebagai pelurus informasi yang dapat menyebabkan konflik dan perilaku-perilaku buruk yang mengarah pada berkurangnya produktivitas restoran.
 - c) Untuk meningkatkan semangat kerja di Mamayu dan khususnya Marase (karena skor yang lebih rendah), para manajer dapat lebih mempererat lagi hubungan dengan para *crew* sehingga memungkinkan munculnya ikatan

yang kuat antara *crew* dan manajer. Manajer juga dapat berusaha untuk menempatkan karyawan ditempat mereka terlihat bekinerja maksimal dan nyaman terhadap suatu tugas tertentu. Lalu, untuk menambah usaha kerja para karyawan (skor terendah terdapat pada dimensi usaha kerja karyawan), manajer dapat memberi beberapa imbalan ringan ketika harus meminta *crew*nya untuk berusaha lebih pada pekerjaannya, atau manajer juga dapat memberi contoh untuk berusaha lebih pada pekerjaannya sehingga para karyawannya juga merasa terdorong untuk melakukan hal yang sama.

- d) Untuk semakin menekan tingkat ketidakhadiran di Mamayu dan khususnya Marase (karena skor ketidakhadiran yang lebih tinggi), manajer kedua resto dapat menyusun jadwal yang memungkinkan karyawannya untuk libur setiap 2 hari seminggu, agar karyawan tetap merasa memiliki hari libur dan tidak akan memiliki pemikiran untuk mangkir. Para manajer juga hendaknya memastikan bahwa jadwal masuk *shift* pagi dan siang terotasi dengan baik agar semua karyawan merasa adil dalam aspek waktu bekerja sehingga tidak ada karyawan yang *overwork*.

2. Saran Akademik

- a) Penelitian selanjutnya hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan semangat kerja terhadap ketidakhadiran karyawan, seperti contohnya faktor tingkat pendidikan, budaya, dan lain-lainnya.

5.3.Keterbatasan Penelitian

1. Penulis tidak dapat mengakses data ketidakhadiran karyawan yang resmi dari objek penelitian sehingga penulis menanyakan pertanyaan untuk mengukur ketidakhadiran karyawannya langsung kepada karyawan yang bersangkutan. Sehingga kemungkinan hasil pengukuran variabel ketidakhadiran karyawan kurang akurat mungkin terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Advertorial. (2017, 12 6). *Tribun News: Nasional: Umum*. Diambil kembali dari Tribun News: <http://www.tribunnews.com/nasional/2017/12/06/sri-mulyani-indonesia-punya-potensi>
- Agusman. (2017, August 18). *Bank Indonesia: Siaran Pers*. Diambil kembali dari Bank Indonesia: https://www.bi.go.id/id/ruang-media/siaran-pers/Pages/sp_196317.aspx
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *Business Research Methods*. Singapore: The Mc Graw-Hill Companies.
- Dharmawan, D. (2008). Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. *Jurnal Kewirausahaan*, 2(1), 43-49.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2008). *Organizational Behavior: Understanding and Managing*. New Jersey: Pearson Hall.
- Hardjana, A. M. (2003). *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Harjana, P. A. (2007). Iklim Komunikasi Keorganisasian. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Hassan. (t.thn.). A Study On Employees Absenteeism Conducted At Go Go International Pvt. Ltd. *H.R Institute of Higher Education*.
- Jucius, M. J. (1991). *Personnel Management*. Illinois: Richard D Iswin Ich.
- Kerlinger, A. N. (2006). Asas-asas Penelitian Behavioral (Terjemahan). *Gajdah Mada University Press*.
- Kossen, S. (1983). *The Human Side of Organization*. New York: Harper & Row.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana meneliti dan menulis tesis?* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Liliweri, A. (2004). *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.

- Lussier, R. N. (2010). *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Masmuh, A. (2008). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Moekijat, D. (1993). *Teori Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Muliana, V. A. (2017, February 7). *Liputan 6: Bisnis*. Diambil kembali dari Liputan 6: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2848859/10-negara-dengan-ekonomi-terbesar-di-2030-ri-nomor-berapa>
- Muljono, D. &. (2008). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (1998). *Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.
- Panuju, D. R. (2000). *Komunikasi Bisnis: Bisnis Sebagai Proses Komunikasi. Komunikasi Sebagai Kegiatan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Poole, D., & Robert, M. (1985). *Communication Climate: Review, Critique, And A New Perspective*. Beverly Hills California: Sage Publication Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.

Soemirat, S., Ardianto, E., & Suminar, J. R. (1999). *Komunikasi Organisasional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.

Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Werther, W. B., & Keith, D. (1989). *Human Resources and Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill.