

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa interaksi sosial antara karyawan dan CEO di PT Prima Data Lab memiliki komunikasi formal yang rendah. Hal ini tergambar dan juga disebabkan oleh faktor-faktor yang ditemukan oleh peneliti dalam bab sebelumnya.

1. Potret komunikasi formal diantara para *stakeholder* internal PT Prima Data Lab yaitu relasi diantara CEO dan para karyawan. Melalui penelitian ini peneliti melihat adanya komunikasi formal yang tidak terpola, banyaknya komunikasi hanya bersifat spontan dari karyawan maupun CEO, kurangnya penyampaian opini atau suatu masukan karyawan kepada atasan, penyampaian dari karyawan mengenai kurangnya kemampuan atau ilmu dalam pekerjaan dan keluhan mengenai *device* atau fasilitas pekerjaan masih kurang terpola untuk disampaikan, dan kurangnya kelengkapan sistem aturan kewenangan berdasar rantai komando.
2. Faktor-faktor yang mengakibatkan rendahnya komunikasi Formal ke atas dan ke bawah diantara para *stakeholder* internal PT Prima Data Lab, yakni :

- a. Dari indikator rendahnya komunikasi ke bawah dalam berkomunikasi formal diantara para *stakeholder* internal, faktor-faktor yang menjadi penyebab rendahnya komunikasi formal tersebut adalah tuntutan profesionalitas kerja, tidak adanya waktu khusus untuk berkomunikasi, dan karyawan pasif berkomunikasi ke atas.
- b. Dari indikator rendahnya komunikasi ke atas dalam berkomunikasi formal diantara para *stakeholder* internal, faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab rendahnya komunikasi formal tersebut adalah intervensi yang terlalu banyak dari pemegang saham, perasaan tidak enakan, dan CEO pasif dalam memberikan informasi mengenai perusahaan.

## 5.2 **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan kepada PT Prima Data Lab dalam bentuk intervensi yaitu agar CEO dapat mempertimbangkan intervensi-intervensi ini sebagai masukan yang positif bagi pertumbuhan PT Prima Data Lab. Intervensi-intervensi tersebut yakni:

### **Intervensi 1**

Intervensi 1 yaitu membuat waktu untuk mengambil pembelajaran kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan, seminar, dan atau mengambil referensi buku kepemimpinan. Intervensi ini untuk menyelesaikan masalah seperti :

1. Perasaan “Tidak Enakan” dari CEO
2. Intervensi Terlalu Banyak dari Pemegang Saham
  - Intervensi berupa ajakan kepada CEO dan Karyawan agar menambah referensi buku dan atau mengikuti pelatihan dan seminar kepemimpinan salah satunya tentang memimpin ke atas, kesamping dan kebawah yang biasa dikenal dengan pemimpin 360 derajat. Hal ini ditujukan terkhusus kepada CEO sebagai pemimpin 360 derajat. Membeli buku dan atau mengikuti pelatihan kepemimpinan bisa dilakukan sekali dalam enam bulan pertama dan dapat dilakukan secara berkala dengan mengikuti seminar atau pelatihan kepemimpinan lainnya. Buku kepemimpinan dapat di cari dari internet atau toko buku sedangkan seminar pelatihan kepemimpinan dapat di temukan di internet atau brosur.
  - Latar belakang dari intervensi ini karena dalam wawancara ditemukan adanya banyak intervensi dari pemegang saham yang membuat CEO dan karyawan merasa terbebani. Selain itu, intervensi penelitian ini juga baik untuk CEO yang sulit untuk menegur atau “tidak enakan” berterusterang serta tegas terhadap karyawan.
  - Tujuan dari intervensi ini agar menjawab masalah atau memberikan solusi kepada CEO dan karyawan mengenai kepemimpinan dan memiliki pengembangan untuk memimpin perusahaan yang masih baru. Hal ini membangun mental pemimpin dengan melatihnya di pelatihan agar dapat semakin berani, tegas dan berwibawa dalam memimpin karyawan serta menghadapi atasan. Intervensi ini juga

dapat membuat CEO memiliki koneksi dengan pemimpin-pemimpin perusahaan lainnya dalam pelatihan tersebut sehingga dapat berdiskusi mengenai kepemimpinan modern yang efektif serta dapat membangun komunikasi formal ke atas dan ke bawah di PT Prima Data Lab.

## **Intervensi 2**

Intervensi 2 yaitu menyediakan waktu khusus di perusahaan seperti rapat dan evaluasi. Intervensi ini untuk menyelesaikan masalah seperti :

1. Tidak Ada Waktu Khusus Untuk Berkomunikasi Ke Atas
  2. Karyawan Pasif Berkomunikasi Ke Atas
  3. CEO Pasif dalam Memberikan Informasi Mengenai Perusahaan
    - Menyediakan waktu khusus di perusahaan untuk adanya wadah dalam berkomunikasi formal secara vertikal seperti rapat atau evaluasi berkala secara keseluruhan. Hal ini dapat menciptakan keterbukaan antara atasan dan bawahan, mengoreksi pekerjaan, serta dapat menyebarkan informasi secara menyeluruh dengan porsi yang sama terhadap para karyawan. Rapat atau evaluasi berkala secara keseluruhan dapat diadakan satu bulan hingga tiga bulan sekali.
- Intervensi ini bisa diadakan oleh CEO atau merekrut karyawan sebagai sekretaris bagi CEO untuk membuat penjadwalan.
- Latar Belakang dari intervensi ini karena dalam wawancara dan pengamatan ditemukan tidak adanya waktu khusus untuk berdiskusi seperti rapat dan evaluasi berkala secara keseluruhan. *Feedback* di

berikan secara dadakan dan dalam bentuk informal, adanya keluhan mengenai *device* dan fasilitas seperti internet yang tidak cepat, kurangnya keaktifan berkomunikasi seperti memberi pendapat individu dari pihak atasan dan bawahan serta adanya informasi yang tidak tersebar merata bahkan tidak di ketahui oleh karyawan PT Prima Data Lab.

- Tujuan dari intervensi ini agar menjawab masalah atau memberikan solusi kepada CEO dan karyawan mengenai komunikasi ke atas dan ke bawah yang ada di PT Prima Data Lab, memberi ruang untuk aktif berdiskusi, mengoreksi pekerjaan karyawan dan proyek yang telah berlalu sebagai bahan pembelajaran, dan mengaktifkan setiap individu untuk membangun komunikasi formal sebagai sarana pemberitahuan informasi perusahaan secara merata dari CEO ke seluruh karyawan, evaluasi dan wadah keterbukaan sehingga memberikan kenyamanan interaksi, serta mewujudkan kesatuan bagi pihak atasan dan bawahan agar terwujudnya perusahaan yang bertumbuh.

### **Intervensi 3**

Intervensi 3 yaitu membuat pelatihan *skill* yang dibutuhkan karyawan.

Intervensi ini untuk menyelesaikan masalah seperti :

1. Tuntutan Profesionalitas Kerja
  - Memberikan pelatihan kepada karyawan yang perlu untuk dibekali pengetahuan lebih dalam tentang *software* atau spesifikasi *skill programmer* yang di butuhkan di perusahaan. seperti spesifikasi

program yang baru di tambahkan sebagai produk *software* di PT Prima Data Lab sebagai perusahaan yang bergerak di bidang IT. Hal ini dapat dilakukan tiga bulan hingga enam bulan sekali. Pelatihan dapat diberikan oleh CEO atau meminta badan pelatihan kemampuan yang dibutuhkan seperti *microsoft*.

- Latar belakang dari intervensi ini karena dalam wawancara terdapat keluhan dan kesulitan dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Dari keluhan dan kesulitan tersebut, didapat karyawan tidak dapat menyeimbangkan ilmu pengetahuannya dengan tuntutan profesionalitas yang diharapkan pihak perusahaan. Sehingga intervensi ini dibutuhkan bagi karyawan PT Prima Data Lab.
- Tujuan dari intervensi ini agar menjawab masalah atau memberikan solusi kepada CEO dan karyawan mengenai komunikasi ke atas dan ke bawah yang ada di PT Prima Data Lab. Intervensi ini diharapkan membuat seluruh karyawan dapat memiliki kualitas dan kemampuan yang sama satu dengan yang lain serta menjadi bentuk pengembangan sumber daya manusia khususnya karyawan developer yang ada di PT Prima Data Lab sebagai perusahaan yang bertumbuh semakin besar.

#### **Intervensi 4**

Intervensi 4 yaitu membuat sistem dan aturan baku mengenai wewenang dan alur komunikasi. Intervensi ini untuk menyelesaikan masalah seperti :

1. Intervensi Terlalu Banyak dari Pemegang Saham

- Membuat sistem dan aturan yang baku mengenai wewenang dalam perusahaan serta mengikuti rantai komando dalam alur komunikasi di perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengomunikasikan permasalahan yang ada kepada pemilik perusahaan atau pihak manajemen akan efek negatif dari intervensi berlebihan yang dilakukan oleh salah satu pemegang saham PT Prima Data Lab serta alur komunikasi yang tidak terstruktur. Hal ini dapat dilakukan dengan modal keberanian dari CEO untuk terbuka memberikan pendapat dan masukan yang tegas serta positif demi pertumbuhan dan kenyamanan perusahaan. Langkah pertama yang dapat dilakukan adalah dengan cara merancang pertemuan diantara para pemegang saham, CEO, dan perwakilan karyawan. Sehingga keputusan dan kesepakatan direncanakan bersama.
- Latar belakang dari intervensi ini karena dalam wawancara terdapat keluhan dari karyawan-karyawan mengenai struktur organisasi yang terlalu sempit dan adanya intervensi yang dilakukan sepihak oleh salah satu pemegang saham tanpa mengikuti garis komando dari struktur yang ada. Hal tersebut membuat dampak negatif di perusahaan PT Prima Data Lab.
- Tujuan dari intervensi ini agar menjawab masalah atau memberikan solusi kepada CEO dan karyawan mengenai komunikasi ke atas dan ke bawah yang ada di PT Prima Data Lab, menertibkan alur komunikasi dari atasan ke bawahan dalam perusahaan, dan memberikan kondisi

kerja yang nyaman kepada seluruh *stakeholder* khususnya *stakeholder* internal dalam mengerjakan pekerjaannya.

