

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah peneliti lakukan pada objek, berdasarkan data-data yang sudah diperoleh dari hasil kegiatan penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan oleh peneliti diatas. Dalam hal ini peneliti mengambil kesimpulan bahwa komunikasi organisasi CU Satolop Pangaribuan untuk mempertahankan solidaritas dalam menghadapi konflik internal, sebagai berikut:

1. Proses Komunikasi Organisasi yang diterapkan di CU Satolop Pangaribuan sampai saat ini berjalan dengan baik meskipun mereka memakai dua Bahasa yaitu Bahasa daerah dan Bahasa Indonesia tetapi tidak menghambat kemungkinan mereka untuk berkomunikasi dengan baik dan efektif. Dengan menggunakan serta menempatkan gaya komunikasi yang dilakukan berdasarkan kebutuhan. Dari hasil penelitian yang didapat, CU Satolop Pangaribuan dalam komunikasi organisasi mereka menggunakan gaya komunikasi *Controlling Style* dalam hal ini Pengurus berupaya menjadikan kekuasaan serta wewenang untuk mempersuasi karyawan untuk mengikuti arahan yang dilakukan Pengurus. *Equalitarian Style* dalam hal ini Pengurus dan Karyawan bisa memposisikan diri mereka sendiri sebagai Pengurus dan Karyawan yang memiliki sifat terbuka dan berinteraksi dengan sesama karyawan dalam suasana formal dan informal. *Structuring Style* Pengurus yang bersikap objektif dan juga menegaskan aturan dan prosedur kerja yang menjadi kewajiban Pengurus dan Karyawan. *Dynamic Style* dimana Pengurus yang agresif untuk meningkatkan pertumbuhan CU Satolop Pangaribuan dan mengajak karyawan untuk mengambil ahli dalam setiap kegiatan yang dilakukan. *Relinquishing Style*

Pengurus yang berusaha untuk menerima gagasan, pendapat dan kritikan dan saran dari karyawannya.

2. Dalam upaya membentuk solidaritas harus adanya rasa saling percaya satu sama lain sehingga terbentuknya kerja sama yang mengikat diri karyawan dan Pengurus, sehingga terjalinnya kekeluargaan dalam CU Satolop Pangaribuan. Solidaritas yang mereka lindungi dalam organisasi itu mendorong timbulnya sikap saling terbuka karena adanya pendekatan dengan satu sama lain untuk mempertahankan solidaritas mereka. Kebijakan Pengurus dalam mempererat solidaritas mereka, dimana jika ada salah satu karyawan yang kurang rasa kepedulian, kerjasama, kekeluargaan, dan tertutup maka Pengurus memberikan wewenang kepada Manajer untuk memberikan pelatihan bimbingan dan diklat khusus untuk karyawan yang kurang rasa solidaritas dalam diri sendiri.
3. Konflik internal yang biasa terjadi dalam organisasi seperti CU Satolop Pangaribuan melalui konflik internal bisa membangun dan meningkatkan kualitas suatu organisasi melalui pembelajaran positif supaya konflik internal yang terjadi itu tidak terulang kembali. Konflik organisasi memiliki pandangan yaitu pandangan normatif dan pandangan deskriptif. Tipologi konflik yang diterapkan CU Satolop Pangaribuan konflik relasional yang berfokus pada konflik pada lingkaran organisasi. Dalam penyelesaian konflik internal dalam organisasi CU Satolop Pangaribuan memiliki tahapan seperti jika terdapat konflik maka akan yang pertama kali yang menangani konflik internal itu manajer CU Satolop Pangaribuan akan tetapi jika manajer tidak dapat menangani konflik internal maka akan diarahkan ke pengurus untuk menangani konflik internal.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat saran dari peneliti, diantaranya:

1. Bagi CU Satolop Pangaribuan

- a. Dalam kinerja Pengurus sebagai ketua maupun pemimpin organisasi yang hanya masuk dalam dua kali seminggu dan hanya setengah hari artinya tidak masuk sesuai dengan jadwal kinerja karyawan sebaiknya melakukan perubahan karena organisasi yang dijalankan dan dibangun bergerak dalam bidang keuangan yang akan lebih intens lagi komunikasi organisasi mereka serta solidaritas mereka dalam menghadapi konflik internal supaya lebih sering lagi memperhatikan karyawan baik itu tidak jadwal kinerja pengurus begitu juga jika ada yang perlu berurusan dengan pengurus bisa terlaksanakan dengan baik saat itu juga.
- b. Ada baiknya staff teller jika anggota CU Satolop Pangaribuan ingin melaksanakan kewajiban mereka baik itu membayar pinjaman maupun menyimpan penalti harap CU Satolop Pangaribuan memperbaharui kinerja mereka supaya tidak terjadi kepadatan dihari pada saat anggota melaksanakan kewajiban mereka seperti membuat kuota untuk anggota dalam melaksanakan kewajiban mereka pada hari tertentu supaya komunikasi organisasi di staff teller tidak terganggu dan terjadi miss komunikasi.

2. Bagi Anggota

Jika ingin mengajukan permohonan peminjaman sebaiknya dilakukan pada waktu yang tertera supaya tidak mempersulit CU Satolop Pangaribuan untuk menerima

permohonan dari anggota karena jika anggota melakukan permohonan dalam waktu yang lewat maka akan timbul pertikaian dalam organisasi mereka yang mengakibatkan solidaritas yang mereka pertahankan bisa menurun diakibatkan dari faktor eksternal.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan metode studi deskriptif, khususnya untuk mengetahui proses komunikasi organisasi CU Satolop Pangaribuan dalam mempertahankan solidaritas untuk menghadapi konflik internal. Jadi terdapat aspek lain dari topik komunikasi organisasi yang dapat diteliti dari pendekatan kualitatif misalnya komunikasi yang terjalin terdapat dua Bahasa yaitu Bahasa daerah dan Bahasa Indonesia selain itu juga mereka membentuk grup media *online* seperti *whatsapp* untuk lebih dekat lagi komunikasi organisasi yang mereka bangun.