

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Ada hubungan positif antara komunikasi internal dengan *job performance*.

Hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $r=0,387$ dan $p=0,002$. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa ada hubungan positif antara komunikasi internal dengan *job performance* barista di Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa adanya hubungan positif antara komunikasi internal dan *job performance* pada barista di Yogyakarta, semakin tinggi komunikasi internal dalam *coffee shop* tersebut, maka semakin tinggi pula *job performance* baristanya. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi internal dalam *coffee shop*, maka semakin rendah pula *job performance* baristanya.

Berdasarkan hasil kategorisasi data *job performance*, diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian dengan jumlah 42 orang (68.9%) memiliki *job performance* pada kategori sedang, hal tersebut menandakan bahwa masih ada barista belum memiliki *job performance* yang baik, karena hanya beberapa pernyataan saja yang dijawab sesuai namun aspek-aspek yang lain dijawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Berdasarkan hasil

kategorisasi data komunikasi internal, diketahui bahwa dari 60 subjek, mayoritas 41 orang (67.2%) memiliki komunikasi internal pada kategori sedang, hal tersebut menandakan bahwa barista di Yogyakarta masih belum memiliki komunikasi internal yang baik.

Hasil dari perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi R squared (R^2) sebesar 0,150 yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal menunjukkan kontribusi sebesar (15%) terhadap variabel *job performance* pada barista dan sisanya (85%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti *employee engagement*, *job satisfaction*, *declarative knowledge*, dan lain sebagainya.

- 2) Ada hubungan positif antara *employee engagement* dan *job performance* pada barista di Yogyakarta. Hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $r=0,387$ dan $p=0,002$. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa *employee engagement* memiliki peran terhadap *job performance* barista di Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa adanya hubungan positif antara *employee engagement* dan *job performance* pada barista di Yogyakarta, semakin tinggi *employee engagement* pada barista tersebut, maka semakin tinggi pula *job performance* baristanya. Sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* pada barista, maka semakin rendah pula *job performance* baristanya.

Berdasarkan hasil kategorisasi data *job performance*, diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian dengan jumlah 42 orang (68.9%)

memiliki *job performance* pada kategori sedang, hal tersebut menandakan bahwa masih ada barista belum memiliki *job performance* yang baik, karena hanya beberapa pernyataan saja yang dijawab sesuai namun aspek-aspek yang lain dijawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Berdasarkan hasil kategorisasi data *employee engagement*, diketahui bahwa mayoritas 46 orang (75.4%) yang memiliki *employee engagement* pada kategori sedang, hal tersebut menandakan bahwa barista di Yogyakarta masih belum memiliki *employee engagement* yang baik, karena ada beberapa aspek pernyataan yang dijawab tidak sesuai.

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi R squared (R^2) sebesar 0,151 yang menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* menunjukkan kontribusi (15,1%) terhadap *job performance* dan sisanya (84,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti *employee engagement*, *job satisfaction*, *declarative knowledge*, dan lain sebagainya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi barista

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan barista dapat meningkatkan *employee engagement* yang dimiliki saat ini. Salah satunya dengan lebih

aktif dalam belajar bertanggung jawab. Barista diharapkan juga bisa terus memiliki komunikasi yang baik dengan atasan serta rekan kerja agar *employee engagement* ini bias terus memberikan pengaruh dalam meningkatkan *job performance* dan komunikasi internal.

2. Bagi Perusahaan / *Coffee Shop*

Bagi perusahaan / *coffee shop* disarankan untuk memperhatikan komunikasi internal dan *employee engagement* para barista agar dapat meningkatkan dan mempertahankan *job performance* pada barista. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi internal pada barista. *Coffee shop* dapat melakukan hal tersebut dengan meningkatkan aspek-aspek yang ada pada komunikasi internal yaitu untuk saling memahami, mengkomunikasikan pikiran dan perasaan, saling menerima dan memberikan dukungan, dan menyelesaikan masalah antarpribadi. Perusahaan juga dapat meningkatkan *employee engagement* ditempat kerja, *employee engagement* dapat dilakukan dengan cara memberikan *equality* (penerapan keadilan), *achievement* (pengakuan), *camaraderie* (hubungan kekerabatan), dan *leadership* (kepemimpinan).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih jauh tentang berbagai hal terkait dengan komunikasi internal, *employee engagement* dan *job performance* dan diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job performance*.

Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan juga mampu memahami karakteristik barista, dikarenakan barista merupakan responden yang sangat unik karena berasal dari latar belakang dan umur yang beragam maka dari itu peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam terkait kondisi barista.