

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan dengan pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi yang dilakukan, maka untuk menjawab rumusan masalah dan mendeskripsikan tujuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan, sebagai berikut.

1. Penerapan Model *Commitment Wheel* Gary Dessler dalam Komunikasi Organisasi untuk Membangun Komitmen Organisasional Anggota pada Organisasi Mahasiswa AIESEC UNAND

Manajemen AIESEC UNAND telah menerapkan model *commitment wheel* Gary Dessler dalam proses komunikasi organisasi dengan baik untuk membangun komitmen organisasional anggota. Kedekatan dan kelancaran dalam berkomunikasi serta menghargai hak dan kewajiban merupakan aspek kunci yang membuat manajemen AIESEC UNAND bisa berhasil dalam membangun komitmen organisasional anggota.

Secara keseluruhan apa yang diterapkan dan diaplikasikan oleh manajemen AIESEC UNAND telah berhasil, hanya perlu lebih memaksimalkan dan meningkatkan kinerja dan perhatian kepada setiap anggota agar tidak ada lagi anggota yang tidak terbangun komitmen organisasionalnya terhadap AIESEC UNAND.

2. Format Interaksi dalam Komunikasi Organisasi yang Digunakan AIESEC UNAND untuk Membangun Komitmen Organisasional Anggota

Format interaksi dalam komunikasi organisasi yang digunakan oleh manajemen AIESEC UNAND untuk membangun komitmen organisasional anggota adalah dengan komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok kecil dan komunikasi publik serta juga komunikasi lewat media sosial. Komunikasi interpersonal dan komunikasi kelompok kecil merupakan format interaksi komunikasi organisasi yang paling sering dilakukan dan yang paling efektif menurut manajemen AIESEC UNAND dalam membangun komitmen organisasional anggota. Karena dengan menggunakan komunikasi interpersonal dan kelompok kecil, manajemen bisa langsung bertatap muka dan melakukan komunikasi secara timbal balik. Komunikasi yang disampaikan manajemen akan lebih tersampaikan kepada anggota.

Selain itu manajemen AIESEC UNAND juga menggunakan interaksi komunikasi secara publik dalam kondisi tertentu dan komunikasi lewat media sosial untuk meningkatkan intensitas komunikasi.

3. Hambatan AIESEC UNAND dalam Komunikasi Organisasi untuk Membangun Komitmen Organisasional Anggota

Hambatan AIESEC UNAND dalam komunikasi organisasi untuk membangun komitmen organisasional anggota berasal dari manajemen AIESEC UNAND dan anggota AIESEC UNAND. Hambatan yang datang dari manajemen

AIESEC UNAND adalah kurangnya perhatian salah seorang atau beberapa manajer terhadap anggota yang berada di bawah tanggungjawabnya, sehingga anggota tersebut menjadi merasa terabaikan. Kemudian hambatan yang datang dari anggota AIESEC UNAND adalah adanya salah seorang atau beberapa anggota yang menutup diri serta segan dan takut untuk berkomunikasi secara langsung dengan manajemen atau anggota AIESEC UNAND lainnya.

5.2 Saran

AIESEC UNAND telah merencanakan dan melaksanakan program yang sangat baik untuk membangun komitmen organisasional anggotanya. Akan tetapi akibat performa yang belum maksimal, masih ada anggota yang komitmennya belum terbangun. Oleh karena itu, AIESEC UNAND harus lebih memaksimalkan lagi usaha untuk membangun komitmen organisasional anggota tersebut, sehingga nantinya tidak ada lagi anggota yang tidak terbangun komitmennya. Untuk itu peneliti menyarankan agar dapat menjadi pedoman bagi manajemen AIESEC UNAND agar bisa menjadi lebih baik kedepannya.

1. Perbanyak Komunikasi dengan Anggota

Memperbanyak komunikasi dengan anggota terutama yang baru bergabung harus dilakukan oleh manajemen AIESEC UNAND karena anggota yang baru bergabung masih harus beradaptasi dengan kebiasaan dan peraturan organisasi. Mereka membutuhkan perhatian dan bimbingan yang lebih. Sehingga dengan memperbanyak berkomunikasi dengan anggota akan meningkatkan peluang dan efektivitas manajemen dalam membangun komitmen organisasional anggota.

2. Berusaha Lebih Baik dalam Mempelajari dan Memahami Karakter Anggota

Manajemen AIESEC UNAND hendaknya berusaha lebih baik dalam mempelajari dan memahami karakter masing-masing anggota. Karena setiap karakter berbeda-beda dan berbagai macam pula cara pendekatan yang pas agar terjadi komunikasi yang efektif. Dengan lebih sering berkomunikasi secara interpersonal dan diskusi kelompok, tentunya lebih besar peluang untuk dapat saling mengerti dan memahami.

3. Lebih Maksimal Lagi dalam Mengajak, Mempersuasi dan Memotivasi Anggota yang Kurang Aktif

Manajemen AIESEC UNAND hendaknya lebih meningkatkan kegigihan dalam mengajak, mempersuasi dan memotivasi anggota yang kurang aktif seperti melakukan perjalanan ke tempat rekreasi sambil melakukan persuasi dan memberikan motivasi. Tempat rekreasi merupakan tempat yang baik untuk melakukan persuasi dan motivasi karena disana dapat membuat suasana hati menjadi senang dan lebih tenang, sehingga anggota tersebut menjadi lebih terbuka untuk menerima persuasi dan motivasi. Hal ini nantinya akan menghidupkan kembali semangat yang ada pada diri anggota tersebut untuk aktif di organisasi.

