

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. F8G mengimplementasikan strategi komunikasi untuk membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif melalui berbagai elemen, yaitu penelitian awal, perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi efektivitas strategi yang diterapkan. Komunikasi dalam organisasi dilakukan secara langsung melalui kegiatan internal seperti weekly meeting, evaluasi sore, dan program Pagi Ceria yang bertujuan memperkuat interaksi dan budaya kerja karyawan, serta melalui pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai perusahaan. Sementara itu, komunikasi tidak langsung dilakukan melalui berbagai platform digital seperti Google Chat, dan sistem manajemen kerja berbasis digital yang menjadi saluran utama penyebaran informasi, koordinasi tim, serta pelaporan perkembangan proyek.

Selain komunikasi, budaya organisasi juga dibangun melalui regulasi yang jelas dan terstruktur. Regulasi tersebut menjadi kerangka kerja yang mengatur perilaku dan proses kerja di perusahaan. Dalam hal ini, komunikasi berperan penting dalam menentukan cara terbaik untuk menyampaikan dan menginternalisasi aturan tersebut kepada seluruh anggota organisasi, sehingga regulasi tidak hanya menjadi dokumen formal, tetapi juga bagian yang hidup dalam praktik keseharian. Dengan kombinasi komunikasi langsung dan tidak langsung yang efektif, serta regulasi yang baik, F8G memastikan penyampaian

pesan yang tepat dan mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih adaptif dan inovatif di era disrupsi.

2. Dari analisis yang telah dilakukan, hambatan yang dialami oleh F8G dalam membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif dapat dikategorikan ke dalam tiga jenis, yaitu Hambatan Mekanik, hambatan semantik, dan hambatan perilaku. Hambatan Mekanik muncul akibat keterbatasan infrastruktur komunikasi yang tersentralisasi, sehingga menyebabkan gangguan koordinasi antar divisi. Hambatan semantik terjadi ketika terdapat perbedaan pemahaman terhadap pesan yang disampaikan, baik karena penggunaan istilah teknis maupun perbedaan persepsi antar karyawan. Sementara itu, hambatan perilaku muncul akibat resistensi terhadap perubahan, kurangnya keterlibatan aktif dalam program pengembangan karyawan, serta adanya kebiasaan lama yang sulit diubah. Di sisi lain, tantangan dalam membangun budaya organisasi juga dipengaruhi oleh perbedaan pengalaman, latar belakang, dan pola pikir karyawan, yang memengaruhi tingkat penerimaan mereka terhadap strategi komunikasi yang diterapkan oleh perusahaan.

5.2 Saran

1. F8G sebagai perusahaan yang berupaya membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif harus terus mengoptimalkan strategi komunikasi secara menyeluruh dan berkelanjutan agar tidak terjadi miskomunikasi di lingkungan kerja. Untuk pengembangan lebih lanjut, F8G perlu memastikan bahwa setiap saluran komunikasi, baik melalui media internal seperti *Google Chat* maupun

forum seperti *Weekly Meeting* dan *Evaluasi Sore*, dikelola secara lebih efektif guna meningkatkan keterlibatan karyawan. Selain itu, optimalisasi media komunikasi digital juga diperlukan agar pesan yang disampaikan dapat menjangkau seluruh karyawan secara lebih luas dan efisien.

2. Karyawan F8G diharapkan dapat memahami dan menerapkan strategi komunikasi yang dirancang oleh divisi *People and Culture*. Hal ini bertujuan untuk menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif, serta meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan perusahaan.
3. Mahasiswa dan akademisi diharapkan dapat mengarahkan fokus penelitian pada strategi komunikasi organisasi, khususnya dalam membangun budaya perusahaan yang adaptif dan inovatif. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan efektivitas komunikasi dalam lingkungan kerja serta mendukung perkembangan perusahaan di era disrupsi.

