BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja di Super Radio Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Implementasi gaya kepemimpinan partisipatif di Super Radio Surabaya secara keseluruhan berada pada kategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata 4,27. Pimpinan telah berhasil membangun sistem manajemen terbuka yang memfasilitasi diskusi, memberikan dukungan pengembangan kompetensi, serta menciptakan hubungan informal yang didasari rasa kekeluargaan. Namun, ditemukan adanya kesenjangan antara ketersediaan ruang partisipasi secara struktural dengan pemanfaatannya secara fungsional, di mana sebagian staf masih kurang memiliki keberanian mental untuk menyampaikan ide secara kritis dan cenderung mengikuti suara mayoritas. Kesenjangan fungsional ini diperberat oleh belum adanya mekanisme penyampaian agenda rapat lebih awal (pre-meeting briefing), sehingga staf tidak memiliki persiapan yang cukup untuk menyusun rancangan ide secara matang sebelum forum dimulai.
2. Pola komunikasi organisasi di Super Radio Surabaya dikategorikan Baik dengan nilai rata-rata 3,97. Organisasi menunjukkan keunggulan dalam efisiensi distribusi informasi melalui saluran digital (WhatsApp) dan keterbukaan pimpinan dalam menerima umpan balik dari bawahan. Meski demikian, terdapat fenomena "Krisis Formalitas", di mana ketergantungan yang tinggi pada media digital menyebabkan forum koordinasi dan rapat evaluasi tatap muka lintas divisi menjadi sangat jarang dilakukan, sehingga instruksi yang terjalin sering kali hanya bersifat diskusi ringan tanpa pendalaman teknis yang matang.
3. Tingkat motivasi kerja karyawan di Super Radio Surabaya mencapai kategori Sangat Baik dengan nilai rata-rata 4,21. Stabilitas energi kerja ini dipicu oleh pemenuhan hierarki kebutuhan karyawan yang meliputi kesejahteraan fisik melalui sistem fee berbasis performa, keterikatan emosional dalam lingkungan sosial yang harmonis, serta adanya otonomi dan aktualisasi diri melalui pelatihan skill digital. Sinergi antara pimpinan yang merangkul aspirasi dan arus informasi yang transparan terbukti efektif

menjaga resiliensi staf dalam menghadapi beban kerja ganda di era media multiplatform.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan di atas, maka diajukan beberapa saran strategis bagi pihak manajemen maupun penelitian selanjutnya:

5.2.1 Bagi Manajemen Super Radio Surabaya:

5.2.1.1 Perlu melakukan restrukturisasi pola koordinasi formal dengan menetapkan jadwal rapat tatap muka secara rutin dan konsisten bagi seluruh divisi untuk mengatasi keterbatasan kedalaman evaluasi pada komunikasi digital.

5.2.1.2 Pimpinan disarankan menggunakan strategi stimulasi partisipasi aktif, seperti sesi brainstorming informal atau meminta masukan secara bergiliran, guna memicu keberanian staf yang cenderung pasif agar kontribusi ide menjadi lebih merata dan kritis. Sebagai langkah operasional mutlak, strategi ini wajib didukung oleh penerapan sistem pre-meeting agenda briefing (sistem briefing awal), di mana pimpinan mendistribusikan tema besar rapat beserta bahan diskusi melalui grup WhatsApp koordinasi harian minimal 1 hingga 2 hari sebelum pertemuan fisik dilangsungkan. Pembagian agenda lebih awal ini penting guna memberikan waktu persiapan kognitif bagi staf (terutama kelompok muda usia <25 tahun yang mendominasi sebesar 60%) untuk menyusun catatan gagasan secara tertulis, sehingga meningkatkan kepercayaan diri mereka saat menyampaikan pendapat di forum rapat.

5.2.1.3 Mempertahankan dan mengoptimalkan sistem penghargaan berbasis performa (penambahan jam siar/liputan) serta keberlanjutan investasi intelektual melalui pelatihan digital untuk terus memitigasi tekanan kerja dan kelelahan kognitif staf.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya:

5.2.2.1 Mengingat penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti selanjutnya dapat melakukan studi komparatif dengan radio swasta lainnya atau menggunakan metode kuantitatif untuk menguji korelasi antar variabel dalam skala populasi yang lebih luas.

5.2.2.2 Dapat dilakukan eksplorasi lebih mendalam mengenai dampak spesifik dari fenomena technostress atau beban kerja ganda (dual roles) terhadap kesejahteraan mental karyawan dalam jangka panjang di industri media multiplatform.