

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang strategi “*unity control*” dalam *employee relations* PT. Madu – Baru Jogjakarta dalam situasi krisis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Walaupun peran public relations PT. Madu – Baru Jogjakarta tidak dijelaskan dalam struktur organisasi perusahaan tetapi sudah mengambil langkah yang baik untuk menyelesaikan krisis yang terjadi dalam perusahaan yaitu krisis kepercayaan dan krisis keuangan dengan meningkatkan *employee relations* melalui strategi komunikasi “*unity control*”.
2. Strategi “*unity control*” merupakan strategi komunikasi kelompok kecil karena perusahaan membentuk tim kecil (*Self Directed Work Team*) dimana proses komunikasinya berlangsung secara sirkular dan dialogis sehingga komunikan dapat menanggapi uraian komunikator, bisa bertanya jika tidak mengerti, dan dapat menyanggah bila tidak setuju.
3. Penerapan strategi “*unity control*” melalui *employee relations* pada PT. Madu – Baru Jogjakarta sudah sesuai dengan rencana yang sudah dijadwalkan dan berhasil dengan baik, hal ini dibuktikan dengan semakin baiknya hubungan antara karyawan dengan perusahaan

4. Faktor pendukung dalam strategi komunikasi "*unity control*" yaitu adanya kredibilitas pimpinan, Adanya kegiatan informal di luar aktivitas kantor, Beragamnya media atau saluran komunikasi (*annual report*, *histories cost*, bulletin perusahaan, majalah dinding, dan spanduk – spanduk). Sedangkan yang termasuk dalam faktor penghambat yaitu Keterbatasan sarana dan prasarana, Kurangnya kemampuan komunikasi karyawan, Pembagian kerja (*job description*) yang tidak jelas, Perbedaan tingkat pendidikan dan daerah asal karyawan, dan Perbedaan motivasi kerja.

B. SARAN

1. Hendaknya public relations ditegaskan dalam struktur organisasi perusahaan sehingga dapat diketahui dengan jelas tugas, tanggung jawab serta wewenangnya.
2. Dibentuk suatu petugas khusus public relations dengan menjalankan aktivitasnya sebagai salah satu bidang pokok perusahaan dan pembagian kerja yang jelas sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan pada bidang tertentu, sedangkan bidang yang bersangkutan sudah mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri.
3. PT. Madu – Baru Jogjakarta hendaknya memperbaiki istilah strategi "*unity control*" dengan istilah lain yang lebih mudah dimengerti oleh kalangan masyarakat khususnya karyawan sehingga karyawan dan masyarakat paham (mempunyai persamaan makna) tentang istilah "*unity control*" yang dimaksudkan oleh perusahaan.

4. Adanya faktor pendukung dalam strategi "*unity control*" ini harus dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan untuk faktor penghambatnya sebisa mungkin harus dapat diantisipasi dan diselesaikan oleh pihak perusahaan.