

**INTERNALISASI BUDAYA KERJA KARYAWAN MELALUI
PELATIHAN CORE VALUES AKHLAK PADA PT PEGADAIAN
KANTOR WILAYAH X KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Departemen Pendidikan Masyarakat



oleh
Helma Malini Hakima
NIM 1907640

**PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2023

**INTERNALISASI BUDAYA KERJA KARYAWAN MELALUI
PELATIHAN CORE VALUES AKHLAK PADA PT PEGADAIAN
KANTOR WILAYAH X KOTA BANDUNG**

oleh
Helma Malini Hakima

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Masyarakat
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Pendidikan Indonesia

©HELMA MALINI HAKIMA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2023

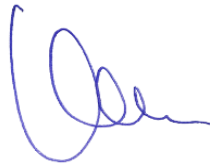
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya ataupun sebagian, dengan dicetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN
HELMA MALINI HAKIMA

**INTERNALISASI BUDAYA KERJA KARYAWAN MELALUI
PELATIHAN CORE VALUES AKHLAK PADA PT PEGADAIAN
KANTOR WILAYAH X KOTA BANDUNG**

disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I,



Dr. Viena R. Hasanah, S.IP., M.Pd.

NIP. 19760814 200604 2 001

Pembimbing II,



Dr. Iip Saripah, M.Pd.

NIP. 19771014 200112 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Pendidikan Masyarakat



Dr. Yanti Shantini, M.Pd.

NIP. 19730128 200501 2 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“INTERNALISASI BUDAYA KERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN CORE VALUES AKHLAK PADA PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH X KOTA BANDUNG”** beserta isinya benar-benar merupakan karya saya sendiri. Saya tidak melakukan pengutipan atau penjiplakan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku di dalam lingkungan masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan atau adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 01 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Helma Malini Hakima

NIM. 1907640

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas semua limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Internalisasi Budaya Kerja Karyawan melalui Pelatihan *core values* AKHLAK pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung”.

Skripsi ini, diajukan penulis untuk memenuhi syarat kelulusan jenjang Sarjana Program Studi Pendidikan Masyarakat, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari, bahwa saat penyusunan skripsi ini banyak pembelajaran yang didapatkan penulis. Penulis mengucapkan terima kasih, kepada semua pihak yang selama ini sudah membantu.

Penulis sudah berusaha dengan sebaik mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun, penulis meyakini dengan keterbatasan ilmu, maupun pengalaman terdapat kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun, demi perbaikan skripsi ini.

Penulis berharap, semoga skripsi ini mampu menambah pengalaman serta ilmu bagi para pembaca sehingga ke depannya dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya.

Bandung, 01 Agustus 2023

Penulis,



Helma Malini Hakima

NIM. 1907640

UCAPAN TERIMA KASIH

Al-hamdu lillahi rabbil 'alamin puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, petunjuk, dan karunia-Nya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**INTERNALISASI BUDAYA KERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN CORE VALUES AKHLAK PADA PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH X KOTA BANDUNG**” dengan sebaik-baiknya sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Prodi Pendidikan Masyarakat Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi. Namun, pada akhirnya penulis dapat melaluinya, berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan menyampaikan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Viena Rusmiati Hasanah, S.IP., M.Pd. selaku dosen pembimbing I sekaligus dosen pendamping Riset Desa yang selalu memberikan dukungan, arahan, masukan, dan sabar membimbing penulis sehingga penulis mendapatkan banyak pengalaman yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Iip Saripah, M.Pd. selaku dosen pembimbing II yang selalu meluangkan waktunya dan sabar membimbing, serta memberikan masukan pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Dr. Yanti Shantini, M.Pd. selaku Ketua Departemen Pendidikan Masyarakat sekaligus dosen wali yang selalu mendukung penulis serta membimbing, dari mulai mencari tema dan pembuatan judul skripsi.
4. Dr. Dadang Yunus Lutfiansyach, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Departemen Pendidikan Masyarakat yang selalu membantu dan mendukung kegiatan mahasiswa.
5. Prof. Dr. Jajat Sudrajat Ardiwinata, M.Pd. selaku dosen pendamping Riset Desa yang selalu memotivasi penulis, memberikan arahan, dan pengalaman berharga bagi penulis.

6. Ade Romi Rosmia, M.Pd. selaku staf FIP yang selalu memotivasi dan membantu penulis, mencari tema dan judul skripsi, serta membantu segala hal yang dibutuhkan mahasiswa.
7. Seluruh dosen Departemen Pendidikan Masyarakat FIP UPI atas segala ilmu, bimbingan, pengalaman, dan dukungan yang telah diberikan selama perkuliahan.
8. Kepada seluruh staf akademik yang selalu membantu dalam memberikan fasilitas, ilmu, dan pendidikan pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Silvy Novia Khoierunisa, S.Si. sebagai kakak, sahabat yang selalu ada selama ini dan sabar, serta selalu memberikan dukungan pada penulis, memberikan bantuan dalam mencari ide saat menulis skripsi, membimbing penulis, serta menemani penulis dalam segala hal sehingga penulis bisa melalui berbagai rintangan selama ini dan menyelesaikan skripsi.
10. Mochamad Roval Reynaldi Apannia sahabat dari zaman SMA yang sudah membantu mencari tema dan judul skripsi, selalu mendukung penulis, sekaligus memberikan banyak pelajaran kehidupan.
11. Tiara Haerani Megatresna sebagai sahabat penulis dari zaman SMA yang selalu mendukung penulis, menemani penulis penelitian, dan selalu ada saat suka maupun duka.
12. Diva Amalia Fajrianti. S.Pd. selaku kakak tingkat penulis yang sudah membantu, memotivasi, dan menjadi teman diskusi selama pembuatan skripsi.
13. Deni Aldela, S.E. selaku Kepala Departemen Logistik PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung yang sudah membantu penulis melakukan penelitian di Pegadaian, memberikan informasi mengenai perusahaan, dan memperkenalkan penulis pada bagian SDM Pegadaian.
14. Wawan Ginanjar Suhendar, S.P. selaku Kepala Bagian Humas & Protokoler PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung yang sudah membantu penulis dengan memberikan izin penelitian di Pegadaian, memberikan informasi mengenai Pegadaian, memberikan motivasi dan saran mengenai tema skripsi yang akan diteliti.

15. Irvan Kusuma Nugraha, S.H. selaku bidang Pranata Budaya Kerja PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung yang sudah membantu penulis memberikan informasi dan menjelaskan mengenai budaya kerja yang ada di Pegadaian.
16. Almh. Kania Dewi, S.Psi. selaku Kepala Bagian Budaya Kerja PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung yang sudah bersedia diwawancarai oleh penulis.
17. Titah Widyaningtias, S.E. selaku Pelaksana Tugas Budaya Kerja dan Manajemen Perubahan PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung yang sudah membantu, serta meluangkan waktunya untuk diwawancarai oleh penulis.
18. Seluruh karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung yang sudah membantu penulis untuk mendapatkan berbagai informasi, serta data yang dibutuhkan penulis.
19. Lia Safitri sebagai sahabat penulis dari zaman SMA yang selalu ada sampai saat ini dan selalu memotivasi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
20. Kepada teman-teman dekat penulis di kampus yang menjadi teman seperjuangan: Vella, Nisa, Amel, Vini, Jessy, Qifa, Faisal, Dinda, Nadia, Guntoro, Aqsa, Yuri, Grace, dan Ica yang selalu saling menyemangati dalam menyelesaikan skripsi, saling membantu satu sama lain, selalu terbuka pintu kosannya, dan menjadi kawan sepermainan.
21. Audie Yuniar salah satu teman dekat penulis di kampus, sekaligus kawan sepermainan yang selalu mendukung dari awal, sampai akhir perkuliahan.
22. Saudara Ozil *leader* fotokopi Surya Utama dan Al Fitri Gegerkalong Girang yang selalu membantu penulis dan menyediakan berbagai perlengkapan yang dibutuhkan penulis.
23. Kepada saudara Opa, saudari Iwang dan Eulis sebagai Uak penulis yang selalu memberikan dukungan dan selalu terbuka pintu rumahnya untuk penulis.

24. Kepada Triyani Yuliyanty, S.E. dan Siti Nur Hasanah sebagai sepupu terdekat penulis yang selalu memotivasi, menjadi kawan sepermainan, dan menjadi teman diskusi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
25. Kepada sahabat-sahabat penulis dari kecil yang ada di grup Saayaaya: Fitri Susanti, Winda Damayanti, dan Eka yang telah mendukung penulis.
26. Kepada sahabat-sahabat penulis dari SMP, yaitu: Ai Santi, Sella, Bang Idan yang tidak pernah bosan menanyakan kabar penulis dan selalu memotivasi penulis.
27. Teman-teman Ambis Neutron, yaitu: Mia, Bella, Annisa, Zeta, Uba sebagai teman dekat penulis dari zaman SMA yang telah berjuang bersama, saling memotivasi, dan membantu satu sama lain.
28. Teman-teman Pendidikan Masyarakat Angkatan 2019 yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan sampai akhirnya lulus, banyak pengalaman bersama kalian.

Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua, yaitu Bapak Moh. Alsbet Bumidiah, S.E. dan Ibu Sujati, A.P.Kom., Kakak penulis Mohammad Maulana Altiansyah, S.E. dan Adik penulis Auliya Mutiara Aprilianti, beserta keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, bantuan, kepercayaan, tempat bertukar pikiran, serta sudah memberikan pengorbanan yang sangat luar biasa. Masih banyak juga pihak-pihak yang berpengaruh dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Semoga penelitian ini pun dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya kepada semua yang membaca.

Bandung, 01 Agustus 2023



Helma Malini Hakima

NIM. 1907640

ABSTRAK
INTERNALISASI BUDAYA KERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN
CORE VALUES AKHLAK PADA PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH X
KOTA BANDUNG

Helma Malini Hakima (1907640)

PENDIDIKAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Email: helmamalinihakima@upi.edu

Budaya kerja merupakan hal yang diperlukan perusahaan untuk membentuk tingkah laku yang baik bagi karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan bersama dan membuat sumber daya manusia berkualitas. Budaya kerja ini dapat diterapkan dengan internalisasi budaya kerja yang diberikan pada karyawan melalui berbagai pembelajaran. Pembelajaran yang diberikan bisa dengan *morning briefing, sharing and learning*, modul dari *e-learning* dan memberikan Diklat sesuai yang dibutuhkan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah menguraikan mengenai perencanaan, proses, dan pendampingan internalisasi budaya kerja AKHLAK PT Pegadaian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis metode studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Partisipan penelitian ini ada 4, yaitu Kepala Bagian Budaya Kerja, Pelaksana Tugas Budaya Kerja dan Manajemen Perubahan, Kepala Bagian Humas & Protokoler, dan Kepala Departemen Logistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan internalisasi budaya kerja ini dimulai dengan mengetahui tujuan internalisasi budaya kerja yang jelas. 2) Proses internalisasi budaya kerja dilakukan dengan merujuk pada pedoman perusahaan. 3) Pendampingan internalisasi budaya kerja secara berkelanjutan ini perlu dilakukan jadwal yang terstruktur. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penerapan internalisasi budaya kerja AKHLAK ini dilakukan dengan perencanaan yang sesuai dengan tujuan dan proses internalisasi budaya kerja yang sesuai pedoman perusahaan dan berdampak positif pada karyawan, salah satu contohnya dilihat dari pelatihan *core values* AKHLAK: Amanah, yaitu karyawan dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Namun, perusahaan sebaiknya mengidentifikasi terlebih dahulu pembelajaran yang dibutuhkan karyawan dan membuat jadwal yang terstruktur untuk kegiatan pendampingan berkelanjutan.

Kata Kunci: Internalisasi Budaya Kerja, Sumber Daya Manusia, AKHLAK

ABSTRACT
INTERNALISATION OF EMPLOYEE WORK CULTURE THROUGH
TRAINING IN CORE VALUES OF ACHIEVEMENT AT PT PEGADAIAN
OFFICE REGION X CITY OF BANDUNG

Helma Malini Hakima (1907640)

COMMUNITY EDUCATION
FACULTY OF SCIENCE EDUCATION
INDONESIAN UNIVERSITY OF EDUCATION

Email: helmamalinihakima@upi.edu

Work culture is what a company needs to shape good behavior for employees so that the company can achieve common goals and create quality human resources. This work culture can be implemented by internalizing the work culture given to employees through various learning. The learning provided can be morning briefing, sharing and learning, e-learning modules, and providing training according to employee needs. This research aims to describe the planning, process, and assistance for the internalization of PT Pegadaian's AKHLAK work culture. This research uses a qualitative approach with a case study method. The data collection techniques used were observation, interviews, and documentation studies. There were 4 participants in this research: the Head of the Work Culture Department, the Acting Work Culture and Change Management Officer, the Head of the Public Relations and Protocol Department, and the Head of the Logistics Department. This research shows that: 1) Planning for work culture internalization begins with knowing the clear goals of work culture internalization. 2) The process of internalizing work culture is carried out by referring to company guidelines. 3) Assistance with the ongoing internalization of work culture needs to be carried out on a structured schedule. The conclusion of this research is that the implementation of the internalization of the AKHLAK work culture is carried out with planning that is by the objectives and the process of internalizing the work culture in accordance with company guidelines and has a positive impact on employees, one example of which is seen from the AKHLAK core values training: Trustworthiness, namely employees can be responsible for the tasks given. However, companies should first identify the learning needs of employees and create a structured schedule for ongoing mentoring activities.

Keywords: *Internalization of Work Culture, Human Resources, AKHLAK*

Helma Malini Hakima, 2023

INTERNALISASI BUDAYA KERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN CORE VALUES AKHLAK PADA PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH X KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Sumber Daya Manusia	9
2.2 <i>Learning Organization</i>	10
2.2.1 Budaya Belajar	12
2.3 Pelatihan.....	13

2.4	Pendidikan Masyarakat	15
2.5	Pegadaian	16
2.6	Budaya Kerja.....	17
2.6.1	Internalisasi Budaya Kerja	20
2.6.2	Sosialisasi Budaya Organisasi	20
2.6.3	Komunikasi dalam Organisasi	22
2.7	Kerangka Berpikir	23
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1	Desain Penelitian.....	25
3.2	Partisipan dan Tempat Penelitian.....	27
3.2.1	Partisipan	27
3.2.2	Tempat/Lokasi Penelitian	28
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1	Observasi	28
3.3.2	Wawancara	29
3.3.3	Studi Dokumentasi	30
3.3.4	Triangulasi.....	30
3.4	Analisis Data	31
3.5	Alur Penelitian	32
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN		33
4.1	Profil Lembaga.....	33
4.1.1	Tempat Penelitian	33
4.1.2	Sejarah Pegadaian.....	33
4.1.3	Visi dan Misi Pegadaian	34
4.1.4	Budaya Perusahaan.....	34

4.2	Identitas Informan	36
4.3	Deskripsi Hasil Temuan Penelitian.....	37
4.3.1	Perencanaan Internalisasi Budaya Kerja Karyawan melalui Pelatihan <i>core values</i> AKHLAK di PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung	38
4.3.2	Proses Internalisasi Budaya Kerja Karyawan melalui Pelatihan <i>core</i> <i>values</i> AKHLAK di PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung ...	43
4.3.3	Pendampingan yang dilakukan Perusahaan dalam Internalisasi Budaya Kerja secara Berkelanjutan di PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung	47
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	51
4.4.1	Perencanaan Internalisasi Budaya Kerja AKHLAK	51
4.4.2	Proses Internalisasi Budaya Kerja AKHLAK.....	56
4.4.3	Pendampingan Berkelanjutan.....	60
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI		65
5.1	Simpulan	65
5.2	Implikasi.....	66
5.3	Rekomendasi	67
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN.....		74

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Informan Penelitian.....	27
Tabel 3. 2 Jadwal Observasi.....	29
Tabel 3. 3 Jadwal Wawancara.....	30
Tabel 4. 1 Identitas Informan	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 3. 1 Lokasi Penelitian	28
Gambar 3. 2 Bagan Alir Penelitian	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing.....	74
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	75
Lampiran 3. Lembar Bukti Perbaikan Skripsi.....	76
Lampiran 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	77
Lampiran 5. Instrumen Penelitian	82
Lampiran 6. Hasil Wawancara	87
Lampiran 7. Hasil Observasi.....	111
Lampiran 8. Hasil Studi Dokumentasi	112
Lampiran 9. Hasil Dokumentasi Studi Pendahuluan	113
Lampiran 10. Dokumentasi Kegiatan Internalisasi Budaya Kerja.....	114
Lampiran 11. Hasil Dokumentasi Kegiatan Wawancara	115
Lampiran 12. Dokumentasi Pembelajaran PT Pegadaian	116
Lampiran 13. Lembar Kegiatan Bimbingan 1.....	117
Lampiran 14. Lembar Kegiatan Bimbingan 2.....	118
Lampiran 15. Lembar Kegiatan Bimbingan 3.....	119
Lampiran 16. Lembar Kegiatan Bimbingan 4.....	120
Lampiran 17. Lembar Kegiatan Bimbingan 5.....	121
Lampiran 18. Lembar Kegiatan Bimbingan 6.....	122
Lampiran 19. Lembar Kegiatan Bimbingan 7.....	123
Lampiran 20. Lembar Kegiatan Bimbingan 8.....	124
Lampiran 21. Pedoman Aktivasi Tim Internalisasi Budaya AKHLAK	125
Lampiran 22. Peraturan Direksi No. 59 Tahun 2022	126
Lampiran 23. Peraturan Direksi No. 115 Tahun 2020	127
Lampiran 24. Pedoman Internalisasi Budaya Perusahaan	128
Lampiran 25. Peraturan Direksi No. 152 Tahun 2020	129
Lampiran 26. Hasil Uji Plagiat.....	130
Lampiran 27. Daftar Riwayat Hidup.....	131

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Akhyadi, A.S. (2020). *Komunikasi Sosial*. Bandung: Departemen Pendidikan Masyarakat Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ardiwinata, J.S. & Achmad H. (2007). *Sosiologi Antropologi Pendidikan*. Bandung: UPI PRESS.
- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya Organisasi*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Himmah, M. dkk. (2021). *Sumber Daya Manusia Era Digital dan Industri 4.0*. Malang: Polinema Press.
- Idris, S. (2017). *Internalisasi Nilai dalam Pendidikan (Konsep dan Kerangka Pembelajaran dalam Pendidikan Islam)*. Yogyakarta: Darussalam Publishing.
- Karyaningsih, P.D. (2018). *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Kusumawardani, dkk. (2015). *Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: PT Kanisius (Anggota IKAPI).
- Mas, S.R. & Ikhfan H. (2020). *Komunikasi dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)*. Gorontalo: UNG Press.
- Pradono, dkk. (2018). *Panduan Peneliti dan Pelaporan Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan (LPB).
- Pudjiarti, E.S. (2018). *Pembelajaran Organisasi dan Manajemen Pengetahuan*. Semarang: Pustaka Magister.
- Rada. (2022). *Learning Organization: Menuju Madrasah Smart*. Kabupaten Tangerang: MEDIA EDU PUSTAKA.
- Rivai Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saleh, S., dkk. (2020). *Pendidikan Luar Sekolah*. Yogyakarta: K-Media.
- Sidiq, U. & Moh. Miftachul C. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta. CV.

- Sutiah. (2019). *Budaya Belajar dan Inovasi Pembelajaran PAI*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Taufiqurokhman. (2008). *Konsep dan Kajian Ilmu Perencanaan*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Wahyu, E.E. dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Polinema Press.
- Widagdo, S., dkk. (2020). *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan: Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. Jember: Mandala Press.

2. Artikel Jurnal

- Agussaleh, dkk. (2020). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas I Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 53-66. doi: <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.102>
- Aldino, W. (2020). Analisis Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Bintang Andalas. *Jasiora: Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 4(1), 128-134. doi: <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i1.150>
- Ardiwinata, J.S. dkk. (2016). Model Pelatihan Berbasis Nilai Keagamaan dalam membentuk Karakter Generasi Muda. *Journal of Nonformal Education*, 2(1), 49-56. doi: <https://doi.org/10.15294/jne.v2i1.5312>
- Ariyanto, dkk. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) *The Influence of Human Resources (HR) Development and Motivation on Performance of Employees of the Regional Financial and Assets Management Agency (BPKAD)*. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, 1(3), 265-274. doi: <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1827>
- Asniwati. (2020). Pengaruh *Training Need Analysis*, Efikasi Diri dan *Training Content* Terhadap Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 124-138. doi: <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i3.694>
- Bariqi, M.D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69. doi: <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Cahyadi, L. (2021). Memahami *Learning Organization*. *Forum Ilmiah*, 18(3), 381-390.
- Dalilah, I. (2019). Strategi Pendampingan Berkelanjutan sebagai Alternatif Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis IT. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 4(2), 59-63.

- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46-58.
- Firmansyah. (2022). Peranan Pendidikan Luar Sekolah dalam Rangka Mitigasi Bencana. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(2), 318-327. doi: <http://dx.doi.org/10.36312/jupe.v7i2.3435>
- Hidayat, D. (2020). Teknik Identifikasi Kebutuhan Belajar Berbasis Partisipasi Masyarakat dalam Pelatihan Kewirausahaan. *Jurnal Comm-Edu*, 3(2), 156-166. doi:[10.22460/comm-edu.v3i2.4193](https://doi.org/10.22460/comm-edu.v3i2.4193)
- Idris, A.R.P., dkk. (2020). Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Kearifan Lokal Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. *Jurnal Administrasi Negara*, 26(3), 267-287.
- Ismail, D.H. (2016). Strategi Mewujudkan Suatu Organisasi Pembelajar. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), 9-30. doi: <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v5i1.65>
- Khakiim, U. (2017). Guru sebagai *Role Model* Individu Berkarakter bagi Peserta Didik untuk Mendukung Keberhasilan Pelaksanaan Pendidikan Karakter. *Journal STKIP PGRI Trenggalek*, 3(2), 217-230.
- Kusbandono, D. (2018). Penerapan Budaya Kerja dan Motivasi Kerja dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 3(3), 776-794. doi: <http://dx.doi.org/10.30736%2Fjpim.v3i3.196>
- Ludwikowska, K. (2018). The effectiveness Of Training Need Analysis and its Relation to Employee Efficiency. *Wroclaw University of Science and Technology*, (77), 179-193. doi: [10.21008/j.0239-9415.2018.077.11](https://doi.org/10.21008/j.0239-9415.2018.077.11)
- Masduki & Pipih S. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis *Talent Management* dan *Knowledge Management*. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 151-162.
- Meilani, L., dkk. (2021). Dampak Pembelajaran Jarak Jauh terhadap Aspek Kognitif, Afektif, dan Psikomotor bagi Siswa Sekolah Menengah Atas (SMA). *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia Undiksha*, 12(4), 282-287.
- Miftahuddin, dkk. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(2), 1-16. doi: [10.15575/](https://doi.org/10.15575/)
- Mustopa, Rita., dkk. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Sostech*, 1(3), 166-174. doi: <https://doi.org/10.36418/journalsostech.v1i3.21>
- Narpati, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 17(1). doi: <http://dx.doi.org/10.31599/jki.v17i1.70>

Helma Malini Hakima, 2023

INTERNALISASI BUDAYA KERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN CORE VALUES AKHLAK PADA PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH X KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Ningtyas, S.I & Wiriadi S. (2020). *Analysis Training Needs Assesment* dalam Meningkatkan *Softskill* Keprofesian Guru (Studi Kasus di Smk Pgri 28 Jakarta). *Research and Development Journal of Education*, 6(2), 49-58. doi: <http://dx.doi.org/10.30998/rdje.v6i2.6155>
- Nurchahyo, S.A & Tri W. (2020). Peran *Knowledge Sharing*, *Learning Organization* dan *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(2), 13-25. doi: <http://dx.doi.org/10.30659/ekobis.21.2.84-96>
- Oktiani, N., dkk. (2019). Pelatihan dan Budaya Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 19(2), 98-111. doi: <http://dx.doi.org/10.31599/jki.v19i2.423>
- Pasigai, M.A. & Rahmat A. (2017). Analisis Manajemen Kredit untuk Meminimalisasi terjadinya Kredit Bermasalah pada PT. Bank Sulselbar di Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 60-84.
- Prabu, A. S. & Dewie T.W. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Divisi Penjualan PT *United Motors Center* Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117. doi: <http://dx.doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Pradestya, R., dkk. (2019). Langkah-Langkah Pemecahan Masalah dan Kemampuan Kognitif. *Jurnal PEKA (Pendidikan Matematika)*, 2(2), 34-40. doi: <https://doi.org/10.37150/jp.v2i2.1113>
- Pramelani & Ayu L. (2019). Program *Employee Gathering* “Satukan Hati Selaraskan Tujuan” dalam Menjalin Hubungan Baik Karyawan. *Jurnal Komunikasi*, 10(1), 42-47. doi: <https://doi.org/10.31294/jkom.v10i1.5096>
- Rizqulloh, A.N. & Ivan G.S.P. (2022). Kontribusi Budaya Kerja Kaizen dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gistex Garmen Indonesia. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 5(9), 3520-3525. doi: <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i9.865>
- Saputri, D.A. & Rida K.D. (2020). Pengaruh Pendapatan terhadap Pembiayaan Gadaai (*Rahn*) pada Pegadaian Syariah Way Halim 2016-2018. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya*, 5(2), 94-110. doi: <https://doi.org/10.35968/jbau.v5i2.433>
- Saripah, I. & Yanti S. (2016). Implementasi Model Pembelajaran Mandiri Program Pendidikan Kecakapan Hidup Perempuan. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 176-186. doi: <https://doi.org/10.21831/jppm.v3i2.11545>
- Sembiring, R. & Sofiyani. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Organisasi di Perusahaan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(2), 208-213.

- Sudrajat, H. & Risa. (2021). Hakikat Pendidikan Sepanjang Hayat untuk Ditanamkan pada Siswa Sekolah Dasar. *Al-Amin: Jurnal Kajian Pendidikan dan Sosial Kemasyarakatan*, 6(2), 253-262.
- Uniati, M.I. (2014). *Learning Organization*, Komitmen pada Organisasi, Keputusan Kerja, Efektivitas Penerapan Sistem ISO dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Staf Administrasi UK Petra Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 8(1), 27-38. doi: 10.9744/pemasaran.8.1.27-38
- Wikananta, H.J. (2021). Jingle Transformasi Pegadaian (Studi tentang Peran Musik dalam Pembentukan Budaya Perusahaan PT Pegadaian). *Jurnal Pengetahuan, Pemikiran Dan Kajian Tentang Bunyi*, 10(10), 1-11. Doi: keteg@isiska.ac.id
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.
- Yusuf, B.B. (2017). Konsep dan Indikator Pembelajaran Efektif. *Jurnal Kajian Pembelajaran dan Keilmuan*, 1(2), 13-20. doi: <http://dx.doi.org/10.26418/jurnalkpk.v1i2.25082>

3. Peraturan Perundangan

- Peraturan Direksi Nomor 152 Tahun 2020 tentang Pedoman Internalisasi Budaya Perusahaan Direksi PT Pegadaian (Persero).
- Peraturan Direksi Nomor 59 Tahun 2022 tentang Pedoman Aktivasi Tim Internalisasi Budaya Kerja AKHLAK Direksi PT Pegadaian.
- Peraturan Menteri BUMN PER-06/MBU/07/2020 Tanggal 01 Juli 2020 tentang Nilai-Nilai Utama (*core values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
- Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2021 mengenai Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021.
- Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT Pegadaian (Persero) dengan Serikat Pekerja Pegadaian Periode 2015-2017.

4. Sumber online dan Bentuk Lain

- Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Surakarta. (2019). *Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi Pengembangan Ekonomi Kreatif*. Diakses dari: https://ekonomi.surakarta.go.id/assets_frontend/images/file_kajian/144ca5cde359bbe050d09ca0790e9314.pdf

- Menpan.go.id. (2022). *Internalisasi BerAKHLAK, Taktik Membangun Budaya Kerja ASN*. Diakses dari: <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/internalisasi-berakhlak-taktik-membangun-budaya-kerja-asn>
- Pegadaian.co.id. (2020). *Penjelasan tentang Pegadaian, usaha Gadai dan Pergadaian*. Diakses dari: <https://www.pegadaian.co.id/berita/detail/236/penjelasan-tentang-pegadaian-usaha-gadai-dan-pergadaian>
- Pegadaian.co.id. (2023). *Kode Etik*. Diakses dari: <https://www.pegadaian.co.id/tata-kelola/kode-etik>