

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang sudah dipaparkan peneliti di BAB sebelumnya, mengenai “Internalisasi Budaya Kerja Karyawan melalui Pelatihan *core values* AKHLAK pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung”. Penelitian ini memperoleh simpulan, sebagai berikut:

1. Perencanaan perusahaan dalam mempersiapkan internalisasi budaya kerja ini dimulai dari membuat pedoman internalisasi budaya perusahaan dengan tujuan internalisasi budaya kerja yang jelas, rencana internalisasi budaya kerja yang akan dilakukan, materi internalisasi budaya kerja yang akan diberikan pada karyawan mengenai *core values* AKHLAK dengan pelatihan, pemantauan dan evaluasi yang selalu dilakukan, demi berjalannya budaya kerja yang baik. Namun, identifikasi kebutuhan belajar di perusahaan ini, tidak langsung dilakukan karena mengikuti peraturan dari pusat, semua karyawan wajib mengikutinya. Identifikasi kebutuhan belajar dilakukan, jika pembelajaran tidak berjalan dengan baik, jadi identifikasi pembelajaran ini dilakukan setelah melakukan program internalisasi budaya kerja. Selain itu, metode internalisasi budaya kerja ini beragam dan dapat berubah. Perencanaan internalisasi budaya kerja ini juga, sudah dilakukan dengan adanya proses komunikasi. Berbagai strategi pun dilakukan agar interaksi sesuai, contohnya perusahaan memberikan pembelajaran *online* agar karyawan terbiasa belajar, *morning briefing* (pengarahan pagi), *sharing and learning*, adanya diskusi kelompok (FGD). Namun, kegiatan tersebut fleksibel dan tidak menentu jadwalnya.
2. Perusahaan sudah melakukan proses internalisasi budaya kerja karyawan melalui pelatihan *core values* AKHLAK, proses ini menggunakan pendekatan diskusi sebagai pemecahan permasalahan, pembagian tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan pun jelas sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan kognitifnya. Selain itu, proses

pembelajaran Pegadaian ini memberikan fasilitas bagi karyawannya, hal tersebut dilihat dari pedoman yang memiliki tujuan yang jelas, rencana pembelajaran yang sudah dirancang serta lengkap dilihat dari aplikasi *e-learning* dan terdapat *pre-test* dan *post-test*.

3. Internalisasi budaya kerja secara berkelanjutan ini, masih sama dengan sosialisasi yang sudah dilakukan sebelumnya seperti memberikan program *morning briefing* dengan memberikan pengarahan pagi setiap seminggu sekali, program tersebut menjadi wadah untuk karyawan sehingga mendapatkan berbagai informasi yang dibutuhkan. Selain itu, perusahaan mempunyai program *sharing and learning* untuk melatih karyawan agar dapat menyampaikan gagasannya sehingga karyawan dapat percaya diri. Perusahaan Pegadaian ini pun memberikan modul dari *e-learning* yang sudah lengkap materi pembelajarannya dan memberikan Diklat sesuai dengan Departemen karyawan, seperti Departemen Logistik akan diberikan Diklat mengenai barang dan jasa. Jadwal kegiatan pendampingan ini dilaksanakan secara kondisional. Program pendampingan ini juga membuat perubahan pada karyawan, contohnya: Amanah, yaitu karyawan dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan; Kompeten, yaitu karyawan menjadi lebih disiplin; Harmonis, yaitu karyawan saling menghargai satu sama lain; Loyal, yaitu karyawan mendukung segala aktivitas perusahaan; Adaptif, yaitu karyawan dapat menyesuaikan diri; dan Kolaboratif, yaitu karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian “Internalisasi Budaya Kerja Karyawan melalui Pelatihan *core values* AKHLAK pada PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung” terdapat penjelasan mengenai perencanaan internalisasi budaya kerja, proses internalisasi budaya kerja, dan pendampingan internalisasi budaya kerja di PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung. Program internalisasi budaya kerja Pegadaian ini, dapat membantu karyawan untuk mengasah kemampuannya dengan terus belajar dari fasilitas yang diberikan perusahaan. Namun, internalisasi budaya kerja Pegadaian akan memberikan hasil yang lebih baik, jika melakukan

identifikasi terlebih dahulu karena perusahaan dapat memberikan pembelajaran sesuai kebutuhan karyawan. Hal tersebut, dapat membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan.

5.3 Rekomendasi

Dari hasil penelitian yang sudah diuraikan, terdapat beberapa rekomendasi, sebagai berikut:

1. Bagi PT Pegadaian Kantor Wilayah X Kota Bandung

Perusahaan diharapkan dapat membuat rancangan program internalisasi budaya kerja melalui pelatihan *core values* AKHLAK dimulai dari identifikasi, perencanaan, pelaksanaan, *monitoring* dan evaluasi dikarenakan program internalisasi yang dilaksanakan selama ini belum melaksanakan identifikasi. Selama ini, perusahaan hanya melakukan identifikasi apabila program internalisasi tidak berjalan sesuai rencana.

2. Bagi Departemen Sumber Daya Manusia

Selama keberlangsungan proses internalisasi budaya kerja tidak terdapat jadwal yang terstruktur sehingga diharapkan Departemen Sumber Daya Manusia dapat membuat jadwal program internalisasi budaya kerja dengan terstruktur.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Program internalisasi berkaitan dengan berbagai fenomena yang terjadi di perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan telaah mengenai implikasi program internalisasi budaya kerja terhadap aspek lain dapat menjadi bahan penelitian di masa yang akan datang.