

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah PP Energi telah memenuhi prinsip-prinsip efektivitas komunikasi internal yaitu *structure*, *flow*, *content*, dan *climate*, yang dapat membantu dalam mensosialisasikan *core value* AKHLAK kepada karyawan dimasa pandemi COVID-19. Program yang dilakukannya PP Energi berupa memutar video edukasi AKHLAK dan adanya *reminding* nilai-nilai pengertian AKHLAK sebelum melakukan rapat mingguan atau rapat bulanan. Video tersebut yang berisi mengenai edukasi poin-poin yang ada pada AKHLAK dan bagaimana menginterpretasikannya pada kerja keseharian dalam PP Energi.

Pengemasan sosialisasi AKHLAK yang dilakukan PP Energi sudah menyesuaikan dengan prinsip-prinsip efektivitas komunikasi internal yakni pada *structure* PP Energi menyampaikan AKHLAK menggunakan cara formal yakni adanya komunikasi dari atas ke bawah, dilakukannya *reminding* oleh presiden direktur pada rapat mingguan dan rapat bulanan direksi.

Pada poin *flow* PP Energi memastikan penyampaian informasi AKHLAK menggunakan media yang cepat dan tepat pada karyawan yakni WhatsApp grup dan video poin AKHLAK. Dengan menggunakan media ini dapat terhindarnya dari misinformasi, hoax, dan gosip atau *grapevine*.

Tahap berikutnya di *content* yang dikemas PP Energi sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Konten berisi singkat padat, jelas dan *to the point* tanpa basa-basi. Tercerminkan dengan penyampain AKHLAK pada video organisasi yang menjelaskan nilai masing-masing poin dengan singkat.

Tentunya dengan prinsip *climate* PP Energi sudah membangun iklim perusahaan yang kondusif, terbuka dan jaminan partisipasi karyawan dengan adanya PP Awards, PP Rangers, dan fleksibilitas jadwal *shifting*.

PP Energi untuk mengukur efektivitas sosialisasi menggunakan sistem ukur yang ada di pusat berupa Kompetensi Perusahaan Internal atau KPI yang dapat membuahkan hasil berupa persentase performa setiap poin AKHLAK. Namun, untuk saat ini belum bisa mendapatkan hasilnya karena periode evaluasi baru akan diulas 1 tahun sekali. Meski demikian PP Energi karena merupakan anak perusahaan dari PTPP tidak dapat membuat program sosialisai sendiri untuk menyusun program sosialisasi AKHLAK pada karyawannya. Karena kebijakan dari PTPP yang menentukannya sinkronisasi *core value* kepada seluruh anak perusahaan dibawahnya.

5.2 SARAN

5.2.1 Saran Akademis

Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya melihat dari metodologi kuantitatif, dengan responden yang lebih banyak jumlahnya diharapkan secara statistik dapat melihat apakah ada pengaruh sosialisasi AKHLAK dengan kinerja karyawan di PP Energi. Menggunakan teori kinerja karyawan oleh Siagian, bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja,

budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi (Jansen, Kojo, & Dotulong, 2019).

5.2.2 Saran Praktis

Peneliti menyarankan kepada PP Energi untuk terus menjaga komunikasinya dengan karyawan. Pada tahap *content*, PP Energi menyelenggarakan *mini event* atau *games* yang bisa dilakukan antar internal karyawan, berupa pembuatan *bulletin board* atau e-magazine. PP Energi sebagai alternatif adanya inisiatif untuk melakukan *feedback* khusus internal PP Energi. Agar dapat mengantisipasi gejala krisis pada tim internal saja, tidak terlalu bergantung dengan KPI pusat.