

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Terlihat dari hasil penelitian, KliknKlik menggunakan strategi komunikasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi melalui tahap-tahap awal pada masa rekrutmen. Berawal dari pada tahap wawancara, budaya organisasi akan diperkenalkan oleh tim HRD yang berada di kantor pusat, budaya organisasi yang diberikan hanya sebagai “kisi-kisi” bagi calon karyawan baru. Tahap berikutnya pada masa *training*, ketika calon karyawan baru sudah memasuki salah satu cabang dari KliknKlik, disinilah peran seorang *Captain* dibutuhkan. Pada tahap *training* yang berdurasi sekitar 3-4 bulan, calon karyawan baru akan selalu dibimbing dan dilakukan tes secara lisan mengenai KliknKlik. Melalui *training* ini, terjadi juga proses pengenalan terhadap lingkungan yang ada, dan disosialisasikan secara langsung (lisan) setiap hari oleh *Captain* toko tersebut. Proses sosialisasi ini terus berjalan hingga pada akhirnya ketika calon karyawan baru tersebut dinyatakan lulus, maka baru dapat dianggap sebagai karyawan baru.

Hal ini didukung dengan ketekunan pimpinan perusahaan dalam mensosialisasikan budaya organisasi yang ada, sehingga KliknKlik dapat menjadi ruang bagi setiap individu untuk belajar dan berdiskusi, serta menyampaikan aspirasi yang ada. Proses sosialisasi yang baik, terlihat secara signifikan melalui pemahaman yang sama, yang dianut oleh seluruh karyawan. Selama proses penelitian, penulis melihat bahwa seluruh kegiatan yang berada di KliknKlik memiliki keselarasan yang sama, dengan tujuan yang sama juga, dibantu oleh komunikasi internal yang baik antar anggota bahkan dengan atasannya. Selain itu, KliknKlik juga membawakan pesan-pesan dan materi yang terstruktur untuk seluruh anggota karyawannya. Hal ini sangat membantu untuk tercapainya tujuan organisasi dan penyebaran budaya organisasi.

Oleh karena itu, dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Orientasi: PT Portal Biz Nusantara menerapkan proses orientasi yang komprehensif, termasuk wawancara, pelatihan intensif, dan evaluasi oleh supervisor untuk memastikan pemahaman yang mendalam terhadap budaya kerja perusahaan. Meskipun demikian, diperlukan perhatian lebih terhadap penerapan standar kualifikasi yang jelas dalam proses rekrutmen untuk memastikan kecocokan antara karyawan baru dan kebutuhan organisasi.
2. Pengenalan: Proses pengenalan di PT Portal Biz Nusantara fokus pada pengenalan nilai-nilai dan norma-norma perusahaan melalui berbagai medium komunikasi seperti grup WhatsApp, website, dan komunikasi langsung oleh atasan. Ini membantu memperkuat integrasi karyawan baru dengan budaya perusahaan sejak awal.
3. Penyesuaian: Tahap penyesuaian melibatkan proses adaptasi karyawan dengan budaya organisasi, yang dilakukan melalui buku panduan, evaluasi, dan kegiatan informal. Pendekatan ini mendukung pembentukan hubungan yang kuat antar karyawan serta integrasi yang optimal dengan nilai-nilai perusahaan.
4. Penguasaan: PT Portal Biz Nusantara mengimplementasikan tahap penguasaan dengan memastikan pelatihan intensif selama beberapa bulan bagi karyawan baru. Hal ini membantu dalam internalisasi budaya organisasi dan memastikan konsistensi dalam implementasi nilai-nilai perusahaan di seluruh tingkatan organisasi.
5. Pembinaan: Proses pembinaan yang berkelanjutan melalui mentoring dan evaluasi harian di PT Portal Biz Nusantara mendukung pengembangan individu dan memastikan konsistensi dengan budaya dan visi misi perusahaan.

Proses sosialisasi budaya organisasi di KlikKlik menunjukkan pentingnya komunikasi internal yang efektif, adaptasi strategi sesuai konteks perusahaan, dan pembinaan yang berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Penulis mengalami beberapa tantangan selama proses penelitian ini, termasuk kesulitan dalam menyesuaikan jadwal untuk wawancara dengan

narasumber di kantor pusat PT Portal Biz Nusantara. Proses wawancara melibatkan beberapa langkah, seperti permohonan wawancara kepada direksi dan penjadwalan waktu wawancara. Selain itu, saat melakukan wawancara daring, penulis juga menghadapi kendala terkait keterbatasan waktu yang tersedia untuk mewawancarai narasumber.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka saran dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademis

Melalui penelitian yang sudah dilakukan, penulis memiliki saran akademis bagi penulis di masa yang akan datang dapat melihat penelitian ini dari sudut pandang penerima sosialisasi sehingga dapat melihat respon dari penerima sosialisasi terhadap pesan-pesan yang sudah diberikan. Penelitian ini masih memiliki batasan yang sekiranya dapat dikembangkan lebih lagi oleh penulis berikutnya.

5.2.2 Saran Praktis

Dari penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat memberikan saran praktis kepada KliknKlik terkait perbedaan komunikasi internal yang signifikan yang terjadi antara kantor pusat dengan toko cabang. Hal ini bertujuan agar ketika terjadi komunikasi diagonal, terutama instruksi atau tugas yang diberikan oleh atasan, dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang berada di toko cabang. Kemudian, dengan perbedaan komunikasi internal ini terciptanya penghalang antara kantor pusat dan toko cabang. Selain itu, dalam meningkatkan proses rekrutmen calon karyawan baru, penting bagi KliknKlik untuk mengimplementasikan standar yang sesuai yaitu dengan mengidentifikasi kualifikasi yang jelas dan spesifik yang dibutuhkan untuk setiap posisi, yang mencakup keterampilan teknis, pengalaman kerja, dan karakteristik pribadi yang relevan. Dengan memperkuat standar kualifikasi ini, KliknKlik dapat memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut tidak hanya cocok secara teknis, tetapi juga dapat berkontribusi secara optimal terhadap budaya dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.