

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan perubahan budaya korporasi yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) yaitu sebagai berikut:

1. Proses perubahan budaya korporasi BUMN yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) belum memperlihatkan perubahan secara substantif sehingga perubahan tersebut belum mampu menghantarkan PTPN VII untuk mencapai peningkatan kinerja di perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari pada masing-masing fase, pada fase penilaian budaya tidak ada survei atau wawancara khusus dengan karyawan sebelum ditetapkan budaya ProMOSI. Pada fase analisis kesenjangan budaya adanya perubahan kerangka kerja yang menyebabkan pola pikir karyawan yang masih terbiasa dengan prosedur lama sehingga menyebabkan adanya kesenjangan budaya. Pada fase mempengaruhi budaya baru sosialisasi tidak berjalan secara berkala, tim SOC juga sudah vakum, dan tidak ada sistem *monitoring*. Pada melanjutkan budaya baru sebagian upaya sosialisasi sudah berjalan baik namun tidak dilaksanakan secara berkala sehingga upaya sosialisasi tersebut sudah tidak seperti saat awal penerapan budaya ProMOSI.

2. Hambatan yang dihadapi PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) dalam proses perubahan budaya korporasi yaitu
 - a. ketidaksiapan mental karyawan
 - b. kelemahan sistem pengawasan
 - c. kurangnya dukungan dari direksi pengganti
 - d. kurang efektifnya sistem *reward and punishment* yang diterapkan

B. Saran

Adapun hal-hal yang Peneliti berikan agar dapat dijadikan masukan atau bahan pertimbangan dalam proses perubahan budaya korporasi di PTPN VII (Persero) yaitu sebagai berikut:

1. Jika kedepannya PTPN VII (Persero) ingin menata kembali budaya korporasi, seharusnya dilakukan survei atau wawancara terhadap beberapa sampel karyawan untuk menghasilkan masukan yang akurat terhadap budaya yang sebenarnya diinginkan oleh karyawan. Sehingga budaya yang dibentuk tersebut merupakan budaya yang sesuai dengan aspirasi para karyawan di perusahaan dan kemungkinan resistensi terhadap perubahan dapat diminimalisir.
2. Perlu dibuat sistem *monitoring* yang berfungsi sebagai alat untuk mengetahui perkembangan penanaman budaya ProMOSI kedepannya. Hal ini bertujuan agar diketahui sejauh mana pengaruh budaya ProMOSI terhadap kinerja yang ada di perusahaan. Sebaiknya dibentuk tim khusus yang ditugaskan untuk menilai dan memantau perkembangan dan kemajuan budaya ProMOSI agar dapat dilaporkan perkembangannya kepada dewan direksi.

3. CEO pengganti dapat memberikan dukungan terkait perubahan budaya korporasi ini melalui sosialisasi dalam bentuk pemberian sarana dan prasarana yang sebaiknya masih terus dilakukan dengan maksimal seperti pada saat baru ditetapkannya budaya ProMOSI. Hal ini berguna untuk mengingatkan para karyawan dan pekerja untuk terus menanamkan nilai-nilai dalam budaya ProMOSI kedalam perilaku kerja mereka sehari-hari. Selain itu, komite SOC perlu dibentuk secara permanen atau apabila dibubarkan harus ditunjuk divisi yang mengambilalih tugasnya, misalnya dialihkan ke bagian HRD perusahaan. Hal ini agar, apabila terjadi perubahan pada pimpinan perusahaan, budaya perusahaan tersebut tetap dijalankan dengan baik. Hal ini agar, apabila terjadi perubahan pada pimpinan perusahaan, budaya perusahaan tersebut tetap dijalankan dengan baik.
4. Pemberian sistem *reward dan punishment* perlu dioptimalkan, sehingga dapat memotivasi karyawan.