

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN & SARAN**

#### **5.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Organisasi yang ada dalam Kuro Koffee saat ini adalah:
  - Strategi perusahaan yang sedang dilakukan oleh Kuro Koffee adalah diversifikasi konsentris, yaitu mengembangkan usahanya ke *roasting* kopi dimana nantinya hasil *roasting* kopi tersebut akan dijual lagi dan akan digunakan juga pada café Kuro Koffeenya sendiri.
  - Sistem pengambilan keputusan berada di tangan Manajer Operasi selaku tangan kanan *owner*, sehingga manajer setingkat apabila ingin mengambil tindakan harus menunggu persetujuan manajer operasi. Sistem gaji yang dilakukan masih berdasarkan gaji pokok sesuai kesepakatan tanpa adanya *reward* untuk karyawan. Gaya Kepemimpinan Kuro Koffee tidak terlalu otoriter, hal ini dapat dilihat apabila saat bekerja ada salah satu karyawan yang melakukan kesalahan, maka akan langsung ditegur agar dapat lebih dibenahi kedepannya serta cara manajer operasi dalam melakukan pengambilan keputusan yang dilakukan, dimana manajer operasi masih mau mendengarkan pendapat manajer setingkatnya dan karyawan lainnya untuk dijadikan pertimbangan keputusannya.
  - Para Pekerja menjalankan posisi sesuai dengan kemampuan mereka dan sudah mendapatkan pembagian tugasnya masing-masing. Seperti barista memiliki

keahlian dalam meracik kopi dan dapat menghias kopi yang akan disajikan untuk konsumen, kasir yang memiliki kecepatan dan ketelitian dalam melayani dan menginput pesanan konsumen, kepala *kitchen* dan bawahannya yang memiliki keahlian dalam bidang membuat makanan dan minuman, Accounting yang memahami permasalahan *cash flow* dan hal-hal berhubungan dengan perhitungan keuangan, manajer operasi yang memahami cara mengatur operasional bisnis Kuro Koffee agar dapat berjalan dengan baik.

- Budaya organisasi yang dimiliki oleh Kuro Koffee saat ini adalah budaya clan. Dimana karyawan memiliki rasa saling percaya satu sama lain dan merasakan adanya rasa kekeluargaan dalam organisasi. Hubungan yang dimiliki oleh para manajer dan karyawan Kuro Koffee bandung sangat baik sehingga untuk kedepannya karyawan pun menginginkan agar budaya yang saat ini dimiliki oleh perusahaan terus dijaga dan ditingkatkan.
2. Posisi Pertumbuhan organisasi yang dimiliki Kuro Koffee ada pada fase 2 (*growth through direction*) berdasarkan greiner. Dimana pada fase ini perusahaan sudah menggunakan tenaga profesional dalam perjalanan bisnisnya. Pembagian posisi dibagi berdasarkan manajemen tugas masing-masing, yaitu ada manajemen operasi, manajemen HR, accounting dan kepala *kitchen*. Mereka melakukan tugas yang sama terhadap cabang-cabang Kuro Koffee yang ada.
  3. Krisis yang akan di hadapi oleh organisasi Kuro Koffee kedepannya dengan berada pada fase 2 (*growth through direction*) berdasarkan greiner adalah krisis otonomi karena adanya pihak yang merasa seharusnya dia memiliki wewenang lebih terhadap pekerjaan yang dia lakukan. Sementara di Kuro Koffee semua hal dan keputusan yang akan dilakukan harus

menunggu persetujuan manajer operasinya terlebih dahulu baru dapat mengerjakan tugasnya sendiri.

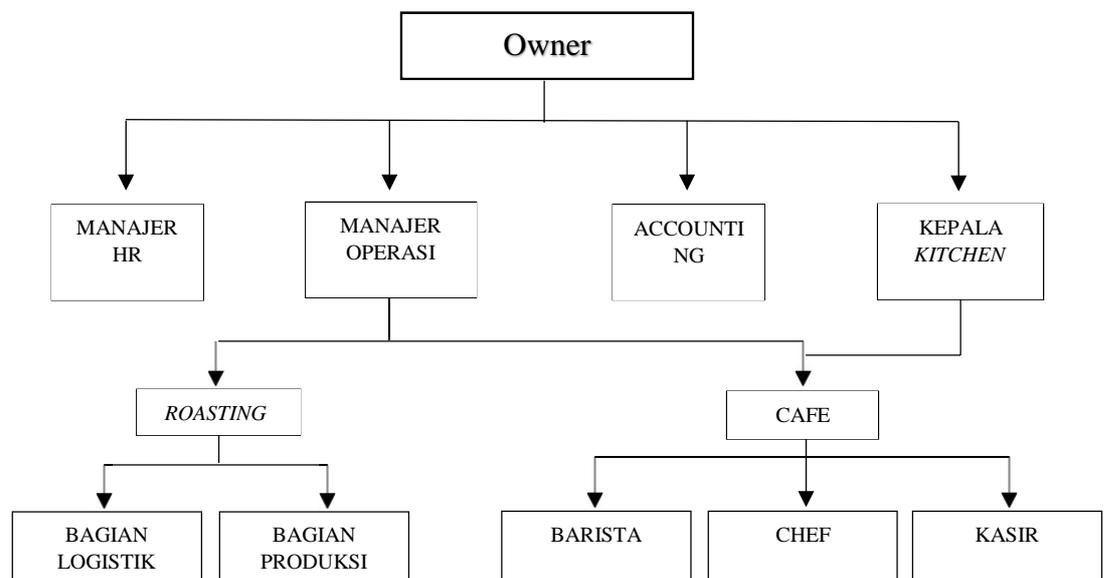
4. Untuk dapat terus tumbuh, organisasi Kuro Koffee membutuhkan beberapa perubahan pada elemen–elemen organisasi yaitu perubahan pada struktur organisasi karena adanya bisnis baru dan perubahan sistem pengambilan keputusan untuk meminimalisir terjadinya krisis otonom.

## 5.2. SARAN

Untuk menjalankan usaha dengan lebih efektif, dibutuhkan perubahan pada organisasi agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dan terus tumbuh. Saran perubahan yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Melakukan perubahan pada struktur organisasi Kuro Koffee dimana sudah mulai menggunakan *mixed structure* tetapi tetap struktur fungsional sebagai struktur utamanya, sehingga peneliti menyarankan pengembangan stuktur organisasi sebagai berikut:

Gambar 5. 1  
Saran Perubahan Struktur Organisasi



- Menambah sub bagian *roasting* dan cafe yang berada di bawah Manajer Operasi sehingga dibutuhkan karyawan baru untuk membantu menjalankan bisnis *roasting* kopi.
  - Pada bagian *roasting*, terdapat posisi baru untuk bagian logistik yang bertugas untuk mengantarkan hasil kopi kepada konsumen dan ke *café-café* Kuro Koffee sendiri.
  - Pada bagian produksi, yang melakukan pekerjaan dari mengolah biji kopi sampai melakukan pembungkusan hasil kopinya yang akan dijual di Kuro Koffee nya sendiri dalam bentuk kemasan kecil dan akan digunakan langsung untuk minuman kopi yang akan disuguhkan kepada konsumen, serta kepada konsumen yang memesan kopi tersebut dalam jumlah besar untuk usaha bisnis cafe mereka sendiri.
  - Pada bagian kepala *kitchen* yang terlihat berhubungan dengan cafe dengan maksud, kepala *kitchen* ikut memegang kendali atas bagian dapur yang ada pada setiap *café* Kuro Koffee Bandung.
2. Memberikan wewenang kepada manajer setara manajer operasi untuk menentukan keputusannya sendiri dalam bidang pekerjaannya, sehingga kegiatan ataupun pekerjaan yang mereka lakukan tidak terhambat karena harus meminta persetujuan manajer operasi terlebih dahulu. Hal ini juga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya krisis otonom yang akan dihadapi pada organisasi yang berada pada fase 2 Greiner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Berelson, S. (1964). *Human Behaviour An Inventory Of Scientific Finding*. New York: Harcourt.
- Brian, R. (n.d.). *Struktur Organisasi: Pengertian, Fungsi dan Komponennya Dalam Bisnis*. Retrieved from Maxmanroe: <https://www.maxmanroe.com/pengertian-struktur-organisasi.html>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based On The Compating Values Framework*. United States of America: Jossey-Bass.
- Clarke, L. (1994). *The Essence Of Change* . Prentice Hall Trade.
- David, F. R. (2004). *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Greiner, L. E. (1994). Evolution and Revolution As Organizations Grow. *Harvard Business Review*, 41-44.
- Julianti, F. (2017). Analisis Model Perubahan Yang Dilakukan Oleh UD Alexander. *Jurnal Fakultas Ekonomi* .
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Murdick. (1991). *Sistem Informasi Untuk Manajemen Modern*. Retrieved from Sarjanaku: <http://www.sarjanaku.com/2012/11/pengertian-sistem-menurut-para-ahli.html>
- Mustakini, J. H. (2009). *Sistem Informasi Teknologi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Nina. (2016, Agustus 21). *3 Alasan Mengapa Bisnis Coffeeshop Menjadi Ladang Bisnis Basah*. Retrieved from Coffeeland Indonesia: <https://coffeeland.co.id/3-alasan-mengapa-bisnis-coffeeshop-menjadi-ladang-bisnis-basah/>
- Robbins, C. (2007). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ruangguru. (2018, Agustus 25). *6 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Para Ahli*. Retrieved from RuangGuru: <https://www.ruangguru.co.id/6-pengertian-dan-definisi-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-lengkap/>
- Mindtools. (2019). Mckinsey 7-S Framework. Retrieved from *Mind Tools*: [https://www.mindtools.com/pages/article/newSTR\\_91.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newSTR_91.htm)
- Wursanto. (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi