

## **BAB VI**

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **6.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian pada PD. Lombok Abadi dalam mengetahui budaya organisasi saat ini dan yang diharapkan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gambaran budaya organisasi saat ini yang diterapkan perusahaan berdasarkan hasil data sudah diolah melalui instrument analisis OCAI adalah Budaya Pasar yang ditunjukkan dengan data rata-rata terbesar yaitu 32. Dimana budaya market sendiri memiliki karakteristik utama yaitu berorientasi pada tujuan atau hasil. Hal ini didukung dengan kondisi perusahaan sendiri dimana mereka juga mengejar target sebagai distributor salah satu merk kertas. Dengan kata lain perusahaan harus bisa memenangkan pasar demi keberlangsungan organisasi dan meraih keuntungan terbesar.
2. Gambaran mengenai harapan budaya organisasi berdasarkan persepsi anggota perusahaan tidak berbeda dengan dominasi budaya perusahaan yang sudah diterapkan yaitu Budaya Pasar yang ditunjukkan dengan rata-rata terbesar yaitu 32. Namun terjadi perubahan signifikan terhadap beberapa elemen lain yaitu Budaya Hierarki yang memiliki rata-rata skor semula sebesar 20 dan mengalami kenaikan sebesar 4. Hal ini menandakan bahwa para anggota perusahaan menginginkan adanya prosedur dan aturan yang jelas.
3. Terdapat kesamaan antara gambaran budaya saat ini dan budaya yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengolahan data instrument OCAI yaitu Budaya Pasar dengan skor rata-rata sebesar 32. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa sesuai dengan budaya yang diterapkan perusahaan saat ini.

Namun terdapat perubahan yang cukup signifikan didalam elemen lain yaitu hierarchy yang menandakan para anggota karyawan menginginkan adanya prosedur dan aturan yang jelas.

## 6.2 Saran

- Perusahaan perlu memformulasikan visi dan misi yang jelas dimana visi dan misi tersebut dapat menjadi panutan pemimpin perusahaan dalam membuat strategi. Selain itu visi dan misi juga berguna untuk anggota karyawan sebagai pedoman bagi karyawan dalam bekerja. Untuk penerapannya perusahaan dapat melakukan :
  - Merumuskan nilai dan tujuan perusahaan pada visi dan misi perusahaan
  - Rapat bagi para atasan untuk memilih apa saja yang akan dirubah
  - Mengimplementasikan dalam pelatihan karyawan atau mengimplementasikan dalam perilaku sehari-hari pemimpin kepada karyawan
  - Pemberian reward dan konsekuensi
  - Membuat system feedback antar karyawan dengan pemimpin agar pemimpin mendapat banyak pendapat yang dapat dijadikan masukan bagi perusahaan maupun pemimpin sendiri dalam mengelola perusahaan.
- Dominasi budaya Budaya Pasar adalah budaya yang berorientasi pada hasil dan tentunya berfokus pada pelanggan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan konsumen baik konsumen tetap maupun konsumen baru dimana kepuasan konsumen dapat membuat konsumen menjadi loyal seperti yang dikatakan oleh Michael D. Johnson dan Anders Gustafsson (2000) bahwa kepuasan konsumen memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas konsumen yang akhirnya akan berdampak pada keuntungan yang diterima oleh perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Adi, T. (2019, Maret 12). *Industri Pulp dan Kertas Indonesia*. Retrieved from Kontan: <https://analisis.kontan.co.id/news/industri-pulp-dan-kertas-indonesia>
- Bangun, S. U. (2019). *ANALISIS PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESMENT INSTRUMENT (OCAI) PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), TBK KCU USU MEDAN*. Medan: UNIVERSITAS SUMATERA UTARA.
- Cameron&Quinn. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture - Revised ed.* 989 Market Street, San Francisco: Jossey-Bass.
- Deal, T. a. (1982). The Rites And Rituals Of Corporates Life. In *Corporates Culture*. Addison Wesley Publishing Company.
- esq, a. l. (2018, may 11). *Budaya Organisasi Yang Ideal*. Retrieved from lsp esq: <http://lspesq.id/budaya-organisasi-yang-ideal/>
- Ilham, M. (2019, October 31). *Pengertian Wawancara Menurut Para Ahli*. Retrieved from MateriBelajar.co.id: <https://materibelajar.co.id/pengertian-wawancara-menurut-para-ahli/>
- Ilham, M. (2020, February 09). *25 Pengertian Observasi Menurut Para Ahli [Lengkap]*. Retrieved from MateriBelajar.co.id: <https://materibelajar.co.id/pengertian-observasi-menurut-para-ahli/>
- Pendidikan, D. (2020, April 03). *Teknik Pengumpulan Data*. Retrieved from Dosen Pendidikan: <https://www.dosenpendidikan.co.id/teknik-pengumpulan-data/>
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat: Gramedia .
- Ruangguruku. (2012, April 03). *Pendekatan, Jenis dan Metode Penelitian Pendidikan*. Retrieved from ruangguruku: <https://ruangguruku.com/pendekatan-jenis-dan-metode-penelitian-pendidikan/>
- Salamadian. (2018, 12 25). *PENGERTIAN ORGANISASI : Tujuan, Bentuk, Ciri & Unsur-Unsur Organisasi*. Retrieved from Salamadian: <https://salamadian.com/pengertian-organisasi-adalah/>
- Schein, E. H. (1985). *Culture And Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- seputarpengertian.co.id. (2020). *39 pengertian budaya menurut para ahl.* seputarpengertian.co.id.
- Sobirin, A. (2002). *Budaya : Sumber Kekuatan Sekaligus Kelemahan Organisasi*. *Jurnal Siasat BIsnis*, 7.
- Sucipto, S. d. (2008). *Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan*. In S. d. Sucipto. Malang: UIN Malang.
- Susanto, A. (1997). *Manajemen dan Persaingan Bisnis*. In A. Susanto, *Budaya Perusahaan* (p. 17). Jakarta: PT. Elex Media Computindo.