

## **BAB 4**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh penulis pada bab sebelumnya dikatakan bahwa suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang dominan pada saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan oleh organisasi pada masa yang akan datang. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa:

- Budaya organisasi yang saat ini paling dominan di PT Delta Sigma Nusantara adalah Budaya Klan dengan angka rata-rata 27,30 dimana Budaya Klan memiliki karakter lingkungan internal organisasi yang sangat dekat seperti keluarga, organisasi memiliki peran sebagai mentor atau fasilitator, mementingkan keterlibatan para staf dalam bekerja. Kemudian diikuti dengan Budaya Pasar dengan angka rata-rata 24,87 dimana Budaya Pasar memiliki karakter organisasi yang fokus terhadap tujuan dan memiliki orientasi terhadap hasil.
- Budaya organisasi yang diharapkan untuk PT Delta Sigma Nusantara di masa yang akan datang adalah Budaya Klan dengan angka rata-rata 29,78, diikuti dengan Budaya Pasar dengan angka rata-rata 24,80.
- Berdasarkan hasil pembahasan, tidak ada pergeseran budaya organisasi yang terjadi tetapi terlihat dari angka rata-rata antara

budaya organisasi yang dominan saat ini dengan budaya organisasi yang diharapkan terdapat sebuah peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat dari angka rata-rata budaya klan yang meningkat dari 27,30 menjadi 29,78. Namun di budaya pasar angka rata-rata tidak menunjukkan perubahan yang signifikan di angka 24,87 menjadi 24,80.

#### **4.2 Saran**

Dari pemaparan hasil analisis data dan kesimpulan yang ada, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna bagi PT Delta Sigma Nusantara dalam melakukan perubahan atau pengambilan keputusan di perusahaan. Berikut ini adalah saran yang diberikan oleh penulis:

- Mempertahankan Budaya Klan karena Budaya Klan merupakan budaya yang tepat untuk menjadi budaya yang dominan di perusahaan karena dalam bisnis konsultan sangat dibutuhkan kerja sama antar pegawai serta kerja sama antar divisi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Penting bagi perusahaan menjadikan para anggotanya merasa memiliki tempat yang aman dan dapat dipercaya di tengah produktivitas para anggota organisasi yang menurun akibat Pandemi Covid-19. Perlu dipahami bahwa pandemi belum usai sehingga kepercayaan dan komitmen yang dimiliki oleh para anggota penting untuk dijaga agar organisasi dapat lebih mudah berjalan ke arah yang lebih baik, dengan begitu pihak manajemen akan lebih mudah untuk mengarahkan para anggotanya agar dapat bertahan melewati masa pandemi ini. Kerja sama tim yang baik, rasa saling percaya antar individu, dan kehadiran para pemimpin yang

dapat mendampingi serta mendidik para anggotanya untuk mempelajari sesuatu hal yang baru perlu dipertahankan dari Budaya Klan. Tetapi di lain sisi perusahaan tidak dapat mengesampingkan Budaya Pasar yang juga membantu agar perusahaan dapat menjadi organisasi yang lebih baik, bagaimana perusahaan memiliki orientasi terhadap hasil dan menjadi perusahaan yang dominan di lingkungan bisnis membantu perusahaan menimbulkan jiwa kompetitif yang akan berdampak kepada pertumbuhan perusahaan di masa pandemi.

- Untuk mempertahankan dan mengembangkan Budaya Klan di masa pandemi, PT Delta Sigma Nusantara dapat memperhatikan kebutuhan para anggotanya dalam upaya menjaga kesehatan dan imunitas tubuh. Perusahaan dapat memberikan asupan vitamin, masker, tisu basah anti bakteri, dan berbagai kebutuhan lainnya kepada para karyawan agar para karyawan dapat menjaga kebersihan dan imunitas tubuh di tengah situasi pandemi. Apabila ada anggota yang terpapar Virus Covid-19, perusahaan dapat membantu menyediakan sembako yang cukup untuk kebutuhan selama masa isolasi mandiri. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kontribusi para anggota di dalam organisasi sehingga produktivitas perusahaan juga dapat meningkat dan mendorong karyawan untuk tetap dapat melakukan pengembangan diri.
- Membangun kembali jalur komunikasi baru untuk para pelanggan, di masa pandemi seperti saat ini segala sesuatu sebisa mungkin dilakukan secara daring untuk menghindar dari potensi adanya kerumunan yang disebabkan oleh perusahaan. Maka dari itu penting

bagi perusahaan melakukan *maintenance* dengan mengajak para pelanggan setia untuk berkomunikasi secara daring.

- Untuk mengembangkan dan mempertahankan Budaya Pasar di PT Delta Sigma Nusantara, perusahaan dapat mengelola daya saing dengan menanggapi masalah maupun peraturan baru terkait pandemi dengan cepat dan tanggap, memberikan energi baik terhadap para karyawan, dan meningkatkan pelayanan kepada konsumen. Misalnya perusahaan dapat memberikan diskon khusus apabila konsumen telah melakukan vaksinasi, dengan harapan meningkatkan produktivitas anggota organisasi dalam melakukan kegiatan berbisnis serta memperhatikan keterlibatan konsumen.

## Daftar Pustaka

- Ababneh, O. M. (2020, October 29). The impact of organizational culture archetypes on quality performance and total quality management: the role of employee engagement and individual value. *Impact of Organizational Culture Archetypes*.
- Basuki, P. D. (2015). *Budaya Pelayanan Publik*. Jakarta: Hartomo Media Pustaka.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture* (Third ed.). Jossey Bass.
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design* (Tenth Edition ed.). South Western: Cengage Learning.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. PT Refika Aditama.
- Lundberg, C. C. (2015). Working with Culture. *Journal of Organizational Change Management*, 1(2), 38-47.
- OCAI Online. (t.thn.). Dipetik April 2021, dari <https://www.ocai-online.com/about-the-Organizational-Culture-Assessment-Instrument-OCAI>
- Prasetyo MT, I. N. (2020). Kebijakan dan Perubahan di Sektor Jasa Konstruksi di Masa Pandemi. *Strategi Pembinaan Tenaga Kerja Konstruksi di Tengah Pandemi*(4). (I. E. Kristinawati Pratiwi Hadi, Penyunt.) Jakarta, Indonesia: Media Informasi dan Komunikasi Direktorat Jenderal Bina Konstruksi PUPR. Diambil kembali dari [http://binakonstruksi.pu.go.id/jdownloads/Buletin/Buletin\\_2020/Buletin\\_Konstruksi\\_4\\_20.pdf](http://binakonstruksi.pu.go.id/jdownloads/Buletin/Buletin_2020/Buletin_Konstruksi_4_20.pdf)
- Priyono, MM, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Rangkuti, F. (2013). *Analisis SWOT: Teknis Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (Sixth Edition ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15st Edition ed.). Pearson.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Penyunt.) Bandung, Jawa Barat: Alfabeta.

Tirto.id. (2021, Juni 10). (F. A. Firdausi, Editor) Diambil kembali dari Tirto.id:  
<https://tirto.id/indonesia-masih-harus-berdamai-dengan-covid-19-tiga-tahun-lagi-ggD9>

Yuni Rosdiana, S. (2020, Juni 15). (A. A. Herlambang, Editor) Diambil kembali dari  
<https://www.ayosemarang.com/read/2020/06/15/58742/dampak-covid-19-terhadap-budaya-organisasi-perusahaan>