

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil paparan pada bab 4 yang membahas penelitian “Analisis Budaya Organisasi pada PD Karya Mitra Usaha Bogor”, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya yang telah terbentuk dalam PD Karya Mitra Usaha adalah budaya clan (31,92) dengan karakteristik budaya adhocracy dan budaya market. Saat ini, perusahaan dominan untuk berorientasi pada karyawan, dan didukung oleh kreatifitas dan kompetisi. Kurangnya *control* pada perusahaan ditandai oleh nilai budaya hierarchy (18,77) terendah pada budaya organisasi saat ini. Strategi bertahan yang digunakan perusahaan saat ini menghambat karyawan untuk kreatif dan inovatif. Formalitas dibutuhkan karyawan agar menciptakan kestabilan dan efisiensi. Hal ini terbentuk dalam standar kinerja.
2. Budaya yang diharapkan pada PD Karya Mitra Usaha adalah budaya clan (30,08) dengan karakteristik budaya market dan budaya hierarchy. Adanya karakteristik budaya lain yang mengalami peningkatan menjelaskan bahwa adanya keinginan perusahaan untuk lebih berorientasi pada kompetisi dan *control*. Karyawan nyaman dengan budaya saat ini sehingga budaya clan dipertahankan dalam perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya diperlukan target formal untuk mendorong penjualan.
3. Budaya organisasi secara umum selaras dengan budaya organisasi saat ini. perusahaan ini telah menunjukkan hubungan kekeluargaan yang tinggi namun kurang dalam mengikat perusahaan melalui prosedur, aturan, dan kebijakan formal. Hal ini didasari oleh adanya harapan pada budaya hierarchy pada hasil pengolahan data OCAI sehingga perusahaan harus memperhatikan aspek – aspek pada budaya hierarchy di masa yang akan datang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, penulis ingin memberikan saran ataupun masukan yang mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PD Karya Mitra Usaha. Adapun saran yang dapat penulis berikan:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis, karyawan mengharapkan adanya karakteristik dari budaya hierarchy yaitu stabilitas dan kontrol. Untuk mendukung pekerjaan karyawan, perusahaan dapat memulai melalui kontrak kerja, uraian jabatan, dan goal setting tertulis dan terstandar.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis, karyawan juga mengharapkan adanya karakteristik dari budaya market yaitu fokus eksternal dan diferensiasi. Perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang kompetitif dengan menekankan pencapaian target.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2021). *Berita Statistik Resmi: 5 Agustus 2021*. Jakarta: Badan Pusat Statistik, Jakarta.
- Baek, P., Chang, J., & Kim, T. (2019). Organizational Culture Now and Going Forward. *Journal of Organizational Change Management*. Vol 32, No. 6, 650-668.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. San Fransisco: Jossey-Bass: A Wiley Imprint.
- David, F. R. (2010). *Strategic Management: Concepts and Cases. 13rd Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). *Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice*. New York: Routledge.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2011). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kaplan, R. S. (2005). How the Balanced Scorecard Complements the McKinsey 7-s Model. *Strategy & Leadership*, 33(3), 41-46. doi:10.1108/10878570510594442
- Mondy, R., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, 14th Edition*. Harlow: Pearson Education.
- Polyanska, A., Zapukhliak, I., & Oksana, D. (2019, September). Culture of Organization in Condition of Changes as an Ability of Efficient Transformations: The Case of Gas Transportation Companies in Ukrain. *Oeconomia Copernicana*, 10(3), 561-580. doi:10.24136/oc.20
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, 17th Edition*. Essex: Pearson Education Limited.

- Schraeder, M., Tears, R. S., & Jordan, M. H. (2005). Organizational Culture in Public Sector Organizations. *Leadership & Organizational Development Journal Vol. 26 No.6*, 492-502.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : a Skill-Building Approach*. West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sektor Manufaktur Tumbuh Agresif di Tengah Tekanan Pandemi*. (2021, Agustus 6). Retrieved from Siaran Pers Kementerian Perindustrian Republik Indonesia: <https://kemenperin.go.id/artikel/22681/Sektor-Manufaktur-Tumbuh-Agresif-di-Tengah-Tekanan-Pandemi->
- Senior, B., & Swailes, S. (2016). *Organizational Change, Fifth Edition*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Singh, A. (2013). A Study of Role of McKinsey's 7S Framework in Achieving Organizational Excellence. *Organization Development Journal. Vol. 31, Issue 3*, 39-50.
- Subdirektorat Statistik Industri Besar dan Sedang. (2020). *Indikator Industri Manufaktur 2018*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Jakarta.

