

BAB VII

PENUTUP

7.1. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi apa yang terjadi saat ini di PT Bio Farma (Persero) dan budaya yang diharapkan oleh pegawai. Pada indikasi awal melalui wawancara dengan 5 orang pegawai PT Bio Farma (Persero) menunjukkan tipe budaya organisasi yang terjadi saat ini adalah budaya hierarki dan budaya yang diharapkan adalah budaya klan. Dan berdasarkan hasil penelitian di lapangan terhadap 67 responden pegawai PT Bio Farma (Persero) dengan menggunakan kuesioner dari OCAI, terbukti bahwa tipe budaya organisasi saat ini di PT Bio Farma (Persero) dan budaya yang diharapkan pegawai sesuai dengan hasil wawancara dan di lapangan.

Menurut hasil analisis data dan pembahasan dimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan penelitian seperti berikut:

1. Budaya organisasi yang saat ini diterapkan PT Bio Farma (Persero) secara umum didominasi oleh budaya organisasi hierarki. Menurut dimensi-dimensinya, 4 dari 6 dimensi juga didominasi oleh budaya hierarki yakni dimensi karakteristik dominan, kepemimpinan organisasi, penekanan strategis dan kriteria keberhasilan. Sedangkan pada dua dimensi lainnya, yakni dimensi pengelolaan pegawai didominasi budaya pasar, dan pada dimensi perekat organisasi didominasi oleh budaya klan.
2. Sedangkan budaya organisasi yang diharapkan oleh pegawai PT Bio Farma (Persero) secara umum didominasi oleh budaya organisasi klan. Menurut dimensi-dimensinya, 4 dari 6 dimensi juga didominasi oleh budaya klan yakni dimensi pengelolaan pegawai, perekat organisasi, penekanan strategis dan kriteria keberhasilan. Sedangkan pada dua dimensi lainnya, yakni dimensi karakteristik dominan didominasi budaya pasar, dan pada dimensi kepemimpinan organisasi didominasi oleh budaya hierarki.

7.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. PT Bio Farma (Persero) dapat mempertahankan budaya hierarki yang ada saat ini pada organisasi atau semakin ditingkatkan. Sehingga ke depannya PT Bio Farma (Persero) bisa menjadi contoh bagi organisasi lain dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Meskipun terkesan kaku, budaya hierarki lebih terstruktur dan kewenangannya jelas serta terdapat loyalitas tinggi yang bisa menciptakan hubungan yang kuat antar pegawai.
2. PT Bio Farma (Persero) dapat melakukan perubahan dari budaya hierarki yang saat ini ada pada organisasi menjadi budaya organisasi yang diharapkan pegawai yakni budaya klan. PT Bio Farma (Persero) dapat melakukan perubahan untuk dimensi Pengelolaan Pegawai (*Management of Employees*). Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dan indikasi awal, agar budaya organisasi di PT Bio Farma (Persero) kedepannya memiliki tipe budaya klan. Untuk dapat merubahnya, organisasi dapat meningkatkan *teamwork*, konsensus dan partisipasi pegawai. Contohnya dengan memulai membangun komunikasi terbuka, dua arah antara tim dengan atasan dan mencari tahu dan memahami keinginan masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber buku:

Cameron, K. S., dan Quinn, R. E. *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. San Fransisco: Jossey Bass, 2011.

Hermawan, I. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, 2019.

Kusdi. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2011.

McShane, S. L., dan Glinow, M. A. Y. V. *Organizational Behavior: Emerging Realities for The Workplace Revolution 4th Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin Publisher, 2008.

Nurdin, I. *Budaya Organisasi – Konsep, Teori dan Implementas*. Malang: UB Press. 2012.

Rangkuti, F. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot Rating, dan OCAI*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016.

Robbins, S. P. *Organizational Behavior 9th Edition*. New York: Prentice Hall, 2001.

Silalahi, U. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama, 2015.

Silalahi, U. *Metode Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama, 2018.

Sumber jurnal:

Kusumaningtyas, Y., dan Darmastuti, I. “*Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*”. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13 (2016) Juni 57-66.

- Mansur, L., Sangkala, dan Tikson, D. T., “*Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Organisasi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Di Indonesia*” *Jurnal Administrasi Negara*. 2013.
- Umartias, M. “*Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Pada PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 4 Semarang*”. [Skripsi]. Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro. 95 hal. 2014.
- Wellem, I. “*Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sikka*”. 2019.
- Zacny, B. dan Austen, A. “*The role of Public Service Motivation and Organizational Culture for Organizational Commitment*”, Vol.19, No.2. 2015.

Sumber website:

- Bremmer, M. OCAI Online. “*Organizational Culture Assesment Instrument Theory and Tool*”. <https://www.ocai-online.com/downloads/documents/ocai-theory-and-tools> (diakses 23 Juli 2020).
- OCAI Online. (2019). *Organizational Culture Assesment Instrument Public Administration, Report*. <https://www.ocai-online.com/downloads/documents/ocai-enterprise-example-report> (diakses 21 Juli 2020).

