

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan 7s Mckinsey dalam meninjau kondisi PT. Alfa Bangun Cipta diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pemetaan elemen – elemen organisasi berdasarkan 7s McKinsey.

7s Mckinsey merupakan alat untuk meninjau keadaan internal dari sebuah perusahaan dengan mengidentifikasi elemen-elemen yang ada di dalam perusahaan. Elemen-elemen internal yang diteliti adalah *strategy, shared values, staff, structure, systems, skills, style*. Berikut kesimpulan dari masing-masing elemen :

- *Strategy*

Strategi yang saat ini dilakukan perusahaan adalah peningkatan kualitas untuk memberikan kepuasan pada pelanggan, baik secara internal maupun eksternal, untuk mencapai tujuan perusahaan.

- *Shared Values*

Nilai-nilai yang terdapat di dalam PT. Alfa Bangun Cipta antara lain berpikir secara positif, bertanggung jawab, jujur, adaptif, dan komunikatif. Terdapat nilai lain seperti fokus akan kualitas. Namun penyampaian nilai yang ada ini masih belum seragam antar satu sama lain walaupun sudah secara inti sudah sepaham.

- *Staff*

Karyawan perusahaan saat ini berjumlah 29 orang, dan mayoritas merupakan pekerja yang berhubungan dengan lapangan. Oleh karena itu, peran posisi dari karyawan yang berhubungan langsung dengan proyek merupakan hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan.

- *Structure*

Struktur yang saat ini berjalan di PT. Alfa Bangun Cipta sudah dikembangkan, sudah berjalan, serta sudah memenuhi posisi yang

dibutuhkan oleh perusahaan dibuat dalam bentuk hirarki, dan dibagi menjadi divisi-divisi. Struktur juga sudah merepresentasikan alur komunikasi di dalam perusahaan, namun dapat fleksibel ketika *urgent*. Tetapi permasalahan utama di dalam struktur ini adalah masih sering terjadinya miskomunikasi di dalam perusahaan.

- *System*

PT. Alfa Bangun Cipta saat ini sedang mengembangkan sistem internal mereka dan sudah ada beberapa sistem kerja yang berlaku. Sistem yang ada ini seperti SOP.

- *Skill*

Kemampuan dari karyawan PT. Alfa Bangun Cipta berfokus pada *hard-skill* karena menyangkut perancangan dan pembangunan tempat tinggal. Kemampuan para pekerja sudah mumpuni untuk keadaan perusahaan saat ini tetapi belum tentu mumpuni untuk mencapai tujuan yang ada.

- *Style*

Gaya kepemimpinan di dalam PT. Alfa Bangun Cipta condong kepada kekeluargaan. Segala sesuatunya diselesaikan dengan berdiskusi, sehingga setiap karyawan dapat berpartisipasi untuk mengungkapkan pendapat.

2. Ketidaksesuaian atau *gap* antara elemen-elemen organisasi dengan tujuan organisasi.

Dari temuan elemen-elemen tersebut, ditemukanlah masih diperlukan adanya penyesuaian di elemen *Skill – Strategy, Staff – Shared Values, Skill – Shared Values, System – Skill*. Setelah membandingkan keadaan perusahaan saat ini dengan tujuan perusahaan di masa mendatang, kesenjangan paling besar berada pada elemen *staff* dan *skill*. Hal ini penting karena beberapa *concern* perusahaan berkaitan dengan kinerja dan kemampuan dari karyawan-karyawan di dalam perusahaan.

## 5.2 Saran

Sehubungan dengan pembahasan tersebut, berikut merupakan beberapa saran yang

dapat dipertimbangkan oleh PT. Alfa Bangun Cipta dalam mencapai tujuan perusahaan :

1. Penyetaraan *soft-skill* dan *hard-skill* dari karyawan dalam divisi maupun antar divisi perlu diperkuat agar di dalam perusahaan dapat berkembang lewat pemberian pelatihan yang terstruktur. Pelatihan dapat dilakukan dengan sumber daya internal perusahaan dengan seperti melakukan *sharing session* antar karyawan, juga dapat dilakukan secara eksternal seperti memanggil ahli untuk berbagi ilmu di bidangnya. Untuk *hard-skill*, dapat dilakukan dengan salah satu contohnya seperti mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan yang berhubungan dengan *software* terkini.
2. Penyamaan nilai dan budaya perusahaan untuk karyawan-karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan selama 5 tahun kedepan diperlukan sosialisasi mengenai nilai dan budaya perusahaan, agar setiap karyawan dapat mengerti nilai-nilai yang saat ini dimiliki perusahaan.
3. Penanaman, pembiasaan, dan penguatan budaya & nilai perusahaan. Agar karyawan terus mengingat dan mengimplementasikan nilai juga budaya perusahaan, perusahaan dapat mempertimbangkan membuat dokumentasi untuk nilai dan budaya yang ada. Dapat dilakukan dengan membuat *yel-yel* yang dapat digunakan dalam kegiatan *briefing* internal agar membangkitkan semangat karyawan.
4. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di masa mendatang, diperlukan perencanaan dan perancangan *staff* yang dibutuhkan. Ini didasari oleh dengan meningkatnya nilai *project* yang diterima maka kebutuhan karyawan yang memiliki *skill* khusus mungkin dibutuhkan. Ini juga diperlukan untuk memudahkan proses rekrutmen, sehingga ketika dibutuhkan penambahan karyawan, perusahaan telah memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.

5. Pelaksanaan sistem *Reward & Punishment*, setelah sistem seperti SOP dan KPI berlangsung dengan baik. Ini dilakukan untuk membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab atas segala keputusan yang diambil dan pekerjaan yang dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad W, R. W., Nulhaqim, S. A., & Sulastrri, S. (2019). ANALISIS FAKTOR EKSTERNAL DAN FAKTOR INTERNAL ORGANISASI PELAYANAN SOSIAL RELAWAN MUDA RIAU. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 155-170.
- Alfansyur, A., & Mariyani, M. (2020). Seni mengelola data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2), 146-150
- BPS Indonesia. (2023). *Konstruksi Dalam Angka*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- BPS Provinsi Jawa Barat. (2023, Februari 06). Pertumbuhan Ekonomi Jawa Barat tahun 2022 sebesar 5,45 persen. Pertumbuhan Ekonomi Jawa Barat Triwulan IV-2022, p. 11.
- Chareanporn, T., Mingmalairaks, P., & Jongsureyaphas, C. (2020). Strategy implementation to organizational competency development in tourist accommodation in Thailand: An exploratory research with the mckinsey seven s's (7s's) approach. *Journal of Management Science Chiangrai Rajabh.*
- Chmielewska, M., Stokwiszewski, J., Markowska, J., & Hermanowski, T. (2022). Evaluating Organizational Performance of Public Hospitals using the McKinsey 7-S Framework. *BMC Health Services Research*, 1-12.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (Vol. 16th Edition). New York: Pearson.
- Dewi, N. N., SE, S. P., & Rodli, A. F. (2021). *Perilaku Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Fahmi, A. N. (2023, Desember 1). Indonesia Construction Market Outlook 2024 Diperkirakan Proyek Konstruksi Tahun 2024 Akan Tumbuh 4%. Retrieved from [timesindonesia.co.id: https://timesindonesia.co.id/ekonomi/478506/indonesia-construction-market-outlook-2024-diperkirakan-proyek-konstruksi-tahun-2024-akan-tumbuh-4](https://timesindonesia.co.id/ekonomi/478506/indonesia-construction-market-outlook-2024-diperkirakan-proyek-konstruksi-tahun-2024-akan-tumbuh-4).
- Gupta, V., & Sinha, A. R. (2022). McKinsey's 7s Principle and its inferences in

- Ramayana. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 4086-4088.
- Majid, A. N. (2022). Analisis Efektivitas Perubahan Organisasi Dengan Menggunakan Model 7s Mckinsey Di PT Kompas Gramedia Group of Retail And Publishing (Gorp). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 77-83.
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2023). Implementasi Strategi Pengembangan Bisnis. Dengan Model Mckinsey 7-S. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(2), 91-96.
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145-151.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (Vol. 9th Edition). New York: McGraw-Hill Education.
- Odeh, G. (2021). Implementing Mckinsey 7S Model of Organizational Diagnosis and Planned Change, Best Western Italy Case Analysis. *Journal of International Business and Management*, 11(4), 01-08.
- Oktafiany, A., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). MC Kinsey 7S Frame Work Approach Method to the Effectiveness of Organizational Performance in the Directorate of Preschool Teachers and Community Education Ministry of Education, Culture, Research and Technology. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(6), 3463-3476.
- Putra, R. P., Syah, T. Y. R., Pusaka, S., & Indradewa, R. (2019). Human resources implementation using the McKinsey 7S method for business startup: Duck nugget frozen food. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 11-14.
- Putri, A. D., Ghazali, A., & Ahluwalia, L. (2021). Analysis of company capability using 7s mckinsey framework to support corporate succession (case study: PT x Indonesia): analisa kapabilitas perusahaan dengan menggunakan framework 7s mckinsey untuk mendukung kesuksesan perusahaan (Studi Kasus: Pt x Indonesia). *Manajemen Bisnis*, 11(1), 44-53.

- Pospisil, J. Z., & Zavodna, L. S. (2022). An insight to the world of female entrepreneurship: Systematic literature review of the phenomenon using the Mckinsey 7S model. *Foundations of Management*, 14(1), 51-66.
- Rizkiyah, I., & Nulhaqim, S. A. (2019). Analisis Faktor Eksternal dan Faktor Internal Kettner dalam Organisasi Layanan Sosial Rifka Annisa Women Crisis CENTER. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 9(1), 138-154.
- Salah, K., & Benchouiha, B. (2022). Using McKinsey 7S Model to Measure Performance of The Banks, Case Study: Banks In Ouargla Province. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 19(1), 2161-2175.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Vol. 7). Chichester: John Wiley & Sons.
- Santiago, B., & Hidayatulloh, A. (2019). Analisis Faktor Eksternal Terhadap Faktor Internal dan Dampaknya Terhadap Kinerja UKM Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(2), 123-134
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., ... & Arifin, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Global Eksekutif Teknologi*.
- Subiyanto, R., & Hatammimi, J. (2023). Implementing integrated marketing solutions in business transformation using the McKinsey 7s framework: A case study at Bisnis Indonesia Group. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(3), 68-77.
- Suwanda; Nugroho, Bernardus Yuliarto. (2022). Literature reviews: McKinsey 7S model to support organizational performance. *Technium Soc. Sci. J.*, 38, 1.
- Waterman, R., Peters, J. T., & Phillips, J. (1980). STRUCTURE IS NOT ORGANIZATION. *Business Horizon*, Elsevier, vol. 23(3), pages 14-26, June.
- Widari, D. A. D. S., & Sumariadhi, N. W. (2019). Implementasi Mckinsey 7s Framework dalam Pengelolaan Daya Tarik Wisata Jatiluwih di Kabupaten Tabanan, Bali. *Prosiding*, (1), 75-86.

Widiantoro, D., Herawaty, Y., Rizal, I., & Fitriyana, N. (2020). Analysis of the 7s Framework of McKinsey in the UKM X Yogyakarta. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 19(2), 232-237.

Yuliani, A., & Susanto, E. H. (2019). Pentingnya Strategi Bisnis Yang Tepat Dalam Mempertahankan Eksistensi Suatu Usaha (Studi Kasus: Penutupan Sevel). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(1).