

## **Bab IV**

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh penulis pada bab sebelumnya, 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 dapat disimpulkan bahwa:

- Budaya organisasi yang saat ini paling dominan di PT DBL Indonesia divisi.Event adalah Budaya Hierarki dengan nilai hasil rata-rata 26,75 dimana Budaya Hierarki memiliki karakter lingkungan yang formal dan disertai dengan pengawasan yang sangat ketat karena perusahaan merupakan tempat yang sangat terstruktur. Kemudian diikuti dengan Budaya Klan dengan nilai hasil rata-rata 26,61 dimana Budaya Klan memiliki karakter organisasi Kerjasama tim dan peran organisasi sebagai mentor atau fasilitator.
- Budaya organisasi yang diharapkan untuk PT DBL Indonesia divisi.Event di masa yang akan datang adalah Budaya Klan dengan nilai hasil rata-rata 27,916 dan diikuti oleh budaya pasar dengan nilai hasil rata-rata 24,83.

- Berdasarkan hasil pembahasan adanya pergeseran budaya organisasi yang terjadi dilihat dari nilai hasil rata-rata antara budaya organisasi yang dominan saat ini dengan budaya organisasi yang diharapkan. Dilihat dari pergeseran dari Budaya hierarki yang saat ini sedang dijalani oleh perusahaan dan karyawan mengharapkan perusahaan menjadi Budaya Klan.

#### **4.2 Saran**

Dari hasil analisis data dan kesimpulan yang ada, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna bagi PT DBL Indonesia divisi Event dalam melakukan perubahan atau pengambilan keputusan di perusahaan.

Berikut adalah saran yang diberikan oleh penulis:

1. Mempertahankan Budaya Hierarki untuk kedisiplinan para karyawan terkait prosedur atau peraturan yang sudah di terapkan oleh perusahaan, sehingga kedisiplinan dari para karyawan PT DBL Indonesia tetap terjaga.
2. Mencoba menerapkan budaya organisasi yang diharapkan oleh karyawan seperti Budaya Klan dan Budaya Pasar, Budaya Klan penting bagi perusahaan menjadikan karyawan merasa memiliki tempat yang seperti keluarga dan dapat dipercaya dengan

perusahaan yang berkegiatan di bidang event sport. Kepercayaan dan komitmen yang dimiliki oleh para karyawannya perlu dijaga oleh perusahaan agar dapat berjalan ke arah yang lebih baik, dan lebih mudah untuk mengarahkan para karyawannya. Kerjasama tim yang baik dan rasa saling percaya antar individu dan kehadiran para pemimpin yang dapat mendampingi para karyawannya untuk mempelajari sesuatu hal yang baru diharapkan oleh karyawan PT DBL Indonesia divisi. Event. Tetapi di sisi lain perusahaan juga membutuhkan Budaya Pasar yang juga membantu perusahaan agar dapat menjadi organisasi yang lebih baik, dan menjadi perusahaan yang dominan di lingkungan bisnis membantu perusahaan menimbulkan jiwa kompetitif yang akan berdampak kepada pertumbuhan perusahaan.

3. Untuk mengembangkan Budaya Klan di PT DBL Indonesia, perusahaan dapat memberikan kenyamanan dan perhatian terhadap karyawannya dalam upaya menjaga Kesehatan karena masih berada di masa pandemic dan pekerjaan event yang memerlukan energi yang banyak di tahap persiapan sampai pelaksanaan.
4. Untuk mengembangkan Budaya Pasar di PT DBL Indonesia, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya dengan memberikan apresiasi kepada para

karyawannya jika pekerjaan atau event yang diberikan tanggung jawabnya berhasil atau sukses.

5. Untuk mencapainya visi dan misi perusahaan yaitu memperluas event-event basket di seluruh Indonesia dan mengemas hasil event menjadi luar biasa, perusahaan perlu menerapkan budaya adhokrasi di lingkungan perusahaan sehingga karyawan mampu berpikir kreatif dan memiliki inovasi baru agar event-event basket yang dilaksanakan di kota-kota seluruh Indonesia tidak stagnan.

## Daftar Pustaka

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture* (Third ed.). Jossey Bass.

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>

Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.

Robbins, S. P. (1994). *Organizational Theory : Structure, Design and Applications*. (J. Udaya, Trans.) Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Hariandja, M. T., & Sembiring, S. (2013). *Studi Tentang Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Bandung: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Katolik Parahyangan.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Band

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2009). *Organizational behavior, key concepts, skills and best practice*. New York, McGr

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15st Edition ed.). Pearson

<https://www.dblindonesia.com/>