

## **BAB 6**

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi Yang Saat Ini Diterapkan di Rumah Makan Mirasari Bogor.

Mengacu pada bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi yang dijalankan oleh Rumah Makan Mirasari Bogor menurut persepsi pegawai adalah budaya clan. Budaya clan merupakan budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui teamwork, pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

Budaya organisasi yang di jalankan saat ini berdasarkan dimensi-dimensi yang terdapat pada teori Competing Value Frameworks, yaitu:

##### a) Karakteristik Dominan

Berdasarkan pada dimensi ini, Rumah Makan Mirasari Bogor menerapkan budaya clan dalam menjalankan perusahaannya.

Budaya clan merupakan budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang dapat

mengatur dengan baik perusahaan melalui teamwork, pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

b) Kepemimpinan Organisasi

Berdasarkan pada dimensi ini, Rumah Makan Mirasari Bogor menerapkan budaya hierarchy dalam menjalankan perusahaannya. Budaya hierarchy merupakan budaya perusahaan yang ditandai dengan adanya bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Tugas utama manajemen adalah memproduksi barang dan jasa secara efisien sehingga tercapai kesejahteraan dalam perusahaan.

c) Pengelolaan Pegawai

Berdasarkan pada dimensi ini, Rumah Makan Mirasari Bogor menerapkan budaya hierarchy dalam menjalankan perusahaannya. Budaya hierarchy merupakan budaya perusahaan yang ditandai dengan adanya bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Tugas utama manajemen adalah memproduksi barang dan jasa secara efisien sehingga tercapai kesejahteraan dalam perusahaan.

d) Perikat Organisasi

Berdasarkan pada dimensi ini, Rumah Makan Mirasari Bogor menerapkan budaya market dalam menjalankan perusahaannya. Budaya market merupakan budaya perusahaan yang memiliki

asumsi budaya pasar yang tidak ramah, kompetitif serta perilaku konsumen yang cenderung memilih dan tertarik pada nilai – nilai sehingga menempatkan organisasi pada bisnis yang selalu berusaha meningkatkan persaingan. Tugas utama manajemen adalah mengendalikan organisasi untuk mencapai produktivitas, hasil dan tujuan serta keuntungan.

e) Penekanan Strategis

Berdasarkan pada dimensi ini, Rumah Makan Mirasari Bogor menerapkan budaya clan dalam menjalankan perusahaannya. Budaya clan merupakan budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui teamwork, pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

f) Kriteria Kesuksesan

Berdasarkan pada dimensi ini, Rumah Makan Mirasari Bogor menerapkan budaya clan dalam menjalankan perusahaannya. Budaya clan merupakan budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui teamwork, pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai

rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

## 2. Budaya organisasi yang diharapkan di Rumah Makan Mirasari Bogor.

Mengacu pada bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi yang diharapkan untuk diterapkan di Rumah Makan Mirasari Bogor menurut persepsi pegawai adalah budaya clan. Budaya clan merupakan budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui teamwork, pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

Budaya organisasi yang diharapkan pegawai berdasarkan dimensi-dimensi yang terdapat pada teori Competing Value Frameworks, yaitu:

### a) Karakteristik Dominan

Berdasarkan pada dimensi ini, pegawai mengharapkan budaya organisasi yang dijalankan di Rumah Makan Mirasari Bogor adalah budaya clan. Budaya clan merupakan budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui teamwork, pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan

membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

b) Kepemimpinan Organisasi

Berdasarkan pada dimensi ini, pegawai mengharapkan budaya organisasi yang dijalankan di Rumah Makan Mirasari Bogor adalah budaya clan. Budaya clan merupakan budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui teamwork, pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

c) Pengelolaan Pegawai

Berdasarkan pada dimensi ini, pegawai mengharapkan budaya organisasi yang dijalankan di Rumah Makan Mirasari Bogor adalah budaya clan. Budaya clan merupakan budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui teamwork, pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

d) Perekat Organisasi

Berdasarkan pada dimensi ini, pegawai mengharapkan budaya organisasi yang dijalankan di Rumah Makan Mirasarasi Bogor adalah budaya clan. Budaya clan merupakan budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui teamwork, pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

e) Penekanan Strategis

Berdasarkan pada dimensi ini, pegawai mengharapkan budaya organisasi yang dijalankan di Rumah Makan Mirasarasi Bogor adalah budaya clan. Budaya clan merupakan budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui teamwork, pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

f) Kriteria Kesuksesan

Berdasarkan pada dimensi ini, pegawai mengharapkan budaya organisasi yang dijalankan di Rumah Makan Mirasarasi Bogor

adalah budaya hierarchy. Budaya hierarchy merupakan budaya perusahaan yang ditandai dengan adanya bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Tugas utama manajemen adalah memproduksi barang dan jasa secara efisien sehingga tercapai kesejahteraan dalam perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi yang dijalankan di Rumah Makan Mirasari Bogor sudah sesuai dengan budaya organisasi yang diharapkan oleh pegawai Rumah Makan Mirasari Bogor, yaitu budaya clan.

### 3. Loyalitas Pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan bahwa loyalitas pegawai yang ditunjukkan di Rumah makan Mirasari Bogor adalah tergolong baik.

### 4. Hubungan Budaya Organisasi dengan Loyalitas Pegawai di Rumah Makan Mirasari Bogor.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam bab sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan bahwa hubungan budaya organisasi dengan loyalitas pegawai Rumah Makan Mirasari Bogor menunjukkan hubungan yang terjadi adalah searah. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar  $-0,738$  termasuk dalam kategori hubungan yang “tinggi” karena berada pada interval korelasi antara “ $0,60-0,799$ ”. Nilai korelasi bertanda negatif menunjukkan bahwa semakin rendah gap antara budaya organisasi yang saat ini dijalankan dan budaya yang

diharapkan maka semakin tinggi loyalitas pegawai terhadap perusahaan, atau dengan kata lain semakin tinggi kesesuaian antara Budaya Organisasi yang diharapkan dengan kenyataan akan berdampak pada semakin tingginya Loyalitas Karyawan.

Pada uji hipotesis hasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan Loyalitas Karyawan sehingga diperoleh kesimpulan bahwa semakin rendah gap antara budaya organisasi yang saat ini dijalankan dan budaya yang diharapkan maka semakin tinggi loyalitas pegawai terhadap perusahaan, atau dengan kata lain semakin tinggi kesesuaian antara Budaya Organisasi yang diharapkan dengan kenyataan akan berdampak pada semakin tingginya Loyalitas Karyawan.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh penulis, budaya organisasi yang saat ini dijalankan dengan budaya organisasi yang diharapkan oleh pegawai Rumah Makan Mirasari Bogor sudah sesuai, yaitu budaya klan. Terdapatnya gap antara budaya yang saat ini dijalankan dengan yang diharapkan menunjukkan bahwa pegawai mengharapkan terjadi peningkatan terhadap budaya klan. Dengan menjalankan budaya organisasi yang sesuai dengan harapan pegawai, diharapkan dapat memberikan hasil positif seperti menjaga dan meningkatkan loyalitas pegawai yang sudah ada di Rumah Makan Mirasari Bogor.



Dibawah ini penulis memberikan saran yang dapat dilakukan Rumah Makan Mirasari Bogor untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas pegawainya, yaitu:

- Menjaga dan meningkatkan budaya organisasi yang sudah berjalan agar lebih sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai, sehingga memiliki pegawai dengan loyalitas yang tinggi.
- Melakukan survey secara berkala agar loyalitas pegawai yang sudah baik dapat ditingkatkan.
- Melakukan evaluasi dengan seluruh pegawai secara berkala untuk mengetahui permasalahan yang ada pada setiap divisi, sehingga dapat membantu memberikan saran dan solusi guna menyelesaikan permasalahan yang ada.
- Meningkatkan koordinasi dan pengaturan kerja kepada pegawai, sehingga pegawai merasa diperhatikan dan dibimbing oleh manajernya.

## Daftar Pustaka

- Alfian Malik. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *e-journal Psikologi Volume 2 Nomor 1*.
- Erik Romadona, Budi Laksono dan Asep Wahyudin. 2014. Sistem Rekomendasi Sistem Informasi Berdasarkan Budaya Organisasi Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument dan Competing Values Framework. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Komunikasi Volume 7 Nomor 2*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mudji Sutrisno dan Hendar Putranto. 2016. *Teori-Teori Kebudayaan*. Jakarta: Kanisius. Hal 148.
- Powers, Edward L. 2000. Employee Loyalty in the New Millenium. *Advanced Management Journal*.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Vannecia Soegandhi, Eddy M. Dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora Volume 1 Nomor 1*.