

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dibahas beberapa kesimpulan sesuai dengan tujuan identifikasi masalah yaitu Tipe budaya organisasi apa yang diterapkan oleh PT Tarantula Multidaya Service, tipe budaya organisasi apa yang diharapkan oleh karyawan PT Tarantula Multidaya Service, apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara budaya saat ini dan yang diharapkan, dan apakah ada hubungan antara kesesuaian budaya dengan tingkat kepuasan kerja pegawai.

6.1 Kesimpulan

Dari empat tipe budaya yang ada yaitu orientasi *power culture* (OPC), orientasi *role culture* (ORC), orientasi *achievement culture* (OAC), dan orientasi *support culture* (OSC). Berdasarkan perhitungan rata-rata yang berasal dari frekuensi dikali bobot dibagi jumlah sample, maka urutan pertama budaya saat ini adalah OPC dengan nilai rata-rata 27,80, di posisi kedua ada ORC dengan nilai rata-rata 27,48, di posisi ketiga ada OAC dengan nilai rata-rata 23,81, dan di posisi terakhir ada OSC dengan nilai rata-rata 21,29. PT Tarantula Multidaya Service tidak memiliki budaya yang sangat khas dilihat dari nilai signifikansi perbedaan orientasi budaya yang relatif kecil.

Sedangkan nilai rata-rata budaya yang diharapkan adalah sebagai berikut : urutan pertama ada ORC dengan nilai rata-rata 26,49, di posisi kedua ada OAC dengan nilai rata-rata 25,00, di posisi ketiga ada OSC dengan nilai rata-rata 24,65, dan di posisi terakhir ada OPC dengan nilai rata-rata 24,18. OPC saat ini sangat dominan dibandingkan dengan harapan karyawan, yang artinya perlu dikurangi. Sedangkan untuk ORC saat ini termaksud dominan namun budaya ini juga yang diharapkan oleh karyawannya, sehingga merupakan orientasi budaya yang baik, yang sesuai dengan harapan karyawan. Untuk OAC dan OSC saat ini lebih rendah dibandingkan dengan yang diharapkan sehingga harus ditingkatkan.

Analisis kuantitatif sejauhmana perbedaan antara budaya saat ini dengan diharapkan cukup signifikan atau tidak. Melalui uji komparatif (*paired sample test*) menggunakan perhitungan SPSS Versi 20 terjadi perbedaan yang cukup signifikan pada OPC, OAC, dan OSC.

Selanjutnya bila dilihat berdasarkan sepuluh elemen/indikator orientasi budaya, masing-masing memiliki perbedaan antara saat ini daengan yang diharapkan, beberapa diantaranya memiliki perbedaan yang cukup signifikan berdasarkan perhitungan menggunakan *paired sample test*, yakni :

1. Orientasi *Power Culture* saat ini dengan harapan.
 - OPC 2, saat ini lebih tinggi dari harapan.
 - OPC 6, saat ini lebih tinggi dari harapan.
 - OPC 7, saat ini lebih tinggi dari harapan.
 - OPC 10, saat ini lebih tinggi dari harapan.

2. Orientasi *Role Culture* saat ini dengan harapan.
 - ORC 4, saat ini lebih tinggi dari harapan.
 - ORC 5, saat ini lebih tinggi dari harapan.
 - ORC 7, saat ini lebih tinggi dari harapan.
3. Orientasi *Achievement Culture* saat ini dengan harapan.
 - OAC 7, saat ini lebih tinggi dari harapan.
4. Orientasi *Support Culture* saat ini dengan harapan.
 - OSC 1, saat ini lebih tinggi dari harapan.
 - OSC 7, saat ini lebih tinggi dari harapan.
 - OSC 10, saat ini lebih tinggi dari harapan.

Tingkat kepuasan kerja diukur dengan enam dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji / imbalan, hubungan dengan rekan sekerja, hubungan dengan atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Dengan menggunakan skala sangat puas, puas, cukup puas dan tidak puas.

Dengan mengukur kepuasan kerja menjadi empat kategori menggunakan skala likert dengan rumus nilai rata-rata tertinggi dikurangi nilai rata-rata terendah dibagi dengan 4, maka hasilnya adalah : 1,00 s/d 1,75 adalah tidak puas; 1,75 s/d 2,50 adalah cukup puas; 2,50 s/d 3,25 adalah puas; dan 3,25 s/d 4,00 adalah puas. Berdasarkan skala tersebut, maka kepuasan kerja karyawan PT Tarantula Multidaya Service berada pada kategori puas dengan nilai rata-rata 2,98. Sedangkan bila dihitung berdasarkan dimensi, maka dimensi yang paling memuaskan adalah lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 3,90 selanjutnya diikuti dengan pekerjaan itu sendiri & hubungan dengan rekan sekerja dengan nilai rata-

rata 3,08, selanjutnya gaji/imbalan dengan nilai rata-rata 2,95, selanjutnya hubungan dengan atasan dengan nilai rata-rata 2,90, dan terakhir adalah promosi dengan nilai rata-rata 2,76.

Secara teoritis ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja yakni semakin kecil perbedaan antara orientasi budaya saat ini dengan orientasi budaya yang diharapkan maka semakin besar tingkat kepuasan kerja yaitu menunjukkan hubungan negatif. Dengan menggunakan Uji Korelasi *Rank Spearman* yang dihitung dengan program SPSS Versi 20, ditemukan bahwa :

- OPC : tidak ada hubungan negatif antara perbedaan OPC saat ini dengan diharapkan, sebaliknya hubungannya positif dengan nilai signifikansi 0,610 yaitu lebih besar dari 0,5.
- ORC : tidak ada hubungan negatif antara perbedaan ORC saat ini dengan diharapkan, sebaliknya hubungannya positif dengan nilai signifikansi 0,979 yaitu lebih besar dari 0,5.
- OAC : tidak ada hubungan negatif antara perbedaan OAC saat ini dengan diharapkan, sebaliknya hubungannya positif dengan nilai signifikansi 0,930 yaitu lebih besar dari 0,5.
- OSC : tidak ada hubungan negatif antara perbedaan OSC saat ini dengan diharapkan, malah sebaliknya hubungannya positif dengan nilai signifikansi 0,946 yaitu lebih besar dari 0,5.

6.2 Saran

Dari seluruh data yang ada, terlihat bahwa orientasi *role culture* (ORC) merupakan orientasi budaya yang diharapkan oleh karyawan, dan untuk kondisi saat ini ORC tersebut dominan dan lebih tinggi dari yang diharapkan. Sehingga merupakan orientasi budaya yang baik, yang sesuai dengan harapan karyawan. Role culture ini juga termaksud budaya yang cocok untuk PT Tarantula Multidaya Service karena *job description security* berjalan berdasarkan aturan yang telah ada dan jelas seperti SOP.

Untuk memaksimalkan budaya yang diharapkan oleh karyawan, perusahaan bisa mengurangi OPC & ORC saat ini, dan meningkatkan OAC & OSC saat ini. Karena semakin kecil perbedaan antara orientasi budaya saat ini dengan orientasi budaya yang diharapkan maka semakin besar tingkat kepuasan kerja, yang akan menunjukkan hubungan negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Chatab, N. (2007). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hariandja, M. T. (2006). *PERILAKU ORGANISASI*. Bandung: Unparpress.
- Harrison, R. a. (1992). *Diagnosing Organizational Culture*. California, USA: Preiffer & Company.
- Keitner, R. a. (2007). *Organizational Behavior 7th Edition*. New York: McGraw-Hall Inc.
- Kim S. Cameron, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational CultureBased on the Competing Values Framework*. San Frnsisco: The Jossey-Bass.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior 10th Edition*. New York: McGraw-Hill International Editions.
- Pheysey, D. C. (1993). *ORGANIZATIONAL CULTURES, type and transformations*. London and New York: Routledge.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P. (2001). *Teori Organisasi : Struktire, Desain, & Aplikasi (Alih Bahasa oleh : Yusuf Udaya)*. Jakarta: Arcaan.
- Rusfendi, G. (1956). *Fundamental statistics in psychology and educatio*. New York: McGraw - Hill Book.

- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture And Leadership*. San Fransisco: Jossy-Bass.
- Sugiyono, P. D. (2008). *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, D. U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan* . Bandung: Refika Aditama.
- Sukardi, P. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.