

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasasn mengenai Budaya Organisasi yang Diterapkan dan yang Diharapkan pada Restoran Karniv.012 dan Wild Grass Bandung, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Restoran Karniv.012:

- Budaya organisasi saat ini pada karyawan Karniv.012 didominasi oleh budaya *Clan* yang menitikberatkan pada budaya yang bercirikan pada ciri kekeluargaan dan pastisipatif. Budaya *Market* juga cukup tinggi mempengaruhi budaya organisasi saat ini yang berfokus pada kompetitif, *customer focus*, dan berorientasi pada tujuan/hasil.
- Adanya harapan karyawan Karniv.012 menuju budaya *Clan* di masa datang yang menitikberatkan pada ciri kekeluargaan dan pastisipatif. Budaya *Hierarchy* yang berfokus pada posisi internal dengan kebutuhan untuk stabilitas dan kontrol.
- Hasil akhir implikasi analisis budaya menunjukkan adanya pergeseran budaya organisasi saat ini dominan budaya *Clan* dan *Market* yang terletak pada kuadran atas dan bawah yaitu *Flexibility and Discretion* serta *stability and control*, kemudian bergeser menjadi lebih condong ke kuadran kiri yaitu *Internal focus and intregration* dalam budaya *Clan* dan *Hierarchy* pada budaya yang diharapkan.

Restoran Wild Grass:

- Budaya organisasi saat ini pada karyawan Wild Grass didominasi oleh budaya *Clan* yang menitikberatkan pada budaya yang bercirikan pada ciri kekeluargaan dan partisipatif. Budaya *Market* juga cukup tinggi mempengaruhi budaya organisasi saat ini yang berfokus pada kompetitif, *customer focus*, dan berorientasi pada tujuan/hasil. Dan budaya *Hierarchy* yang berfokus pada posisi internal dengan kebutuhan untuk stabilitas dan kontrol.
- Adanya harapan karyawan Wild Grass menuju budaya *Clan* di masa datang yang menitikberatkan pada ciri kekeluargaan dan partisipatif. Budaya *Hierarchy* yang berfokus pada posisi internal dengan kebutuhan untuk stabilitas dan kontrol.
- Hasil akhir implikasi analisis budaya menunjukkan adanya pergeseran budaya organisasi saat ini dominan budaya *Clan*, *Market* dan *Hierarchy* yang terletak pada kuadran atas, kiri dan bawah yaitu *Flexibility and Discretion*, *Internal focus and integration*, serta *stability and control*, kemudian bergeser menjadi lebih condong ke kuadran kiri yaitu *Internal focus and integration* dalam budaya *Clan* dan *Hierarchy* pada budaya yang diharapkan.

Dengan demikian budaya organisasi yang terjadi pada saat ini baik di dalam restoran Karniv.012 dan Wild Grass memiliki kecenderungan hampir sama,

dimana kedua nya sama-sama ada pada kondisi budaya *Clan* dan *Market* tetapi pada restoran Wild Grass terdapat tiga kondisi budaya yang terjadi, yaitu dengan budaya *Hierarchy*.

Dan untuk kondisi yang diharapkan keduanya memiliki kesamaan yaitu mengharapkan budaya *Clan* dan *Hierarchy*. Sehingga pada kondisi yang terjadi saat ini dan kondisi yang diharapkan dalam kedua organisasi tersebut tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Dapat dikatakan bahwa kedua kondisi budaya yang terjadi saat ini dan budaya yang diharapkan dalam restoran Karniv.012 dan Wild Grass memiliki karakteristik yang sama.

6.2 Saran

Sebagai salah satu langkah untuk mengembangkan budaya organisasi pada Restoran Karniv.012 dan Wild Grass diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang dapat ditindaklanjuti oleh manajemen Karniv.012 dan Wild Grass, khususnya pada bagian *culture specialist* di *Human Capital*.

Berikut ini beberapa saran sebagai hasil dari penelitian.:

- Meningkatkan budaya *Clan* pada Restoran Karniv.012 dengan membangun komunikasi yang lebih baik dan intensif antara seluruh karyawan semua level untuk dapat menciptakan ciri kekeluargaan dan partisipatif dalam budaya organisasi di masa datang serta dalam mengatasi adanya permasalahan kesenjangan komunikasi antara level atasan dan level bawahan, juga komunikasi dibentuk untuk mengatasi permasalahan

ukuran organisasi yang besar dimana satu permasalahan akan melibatkan beberapa unit kerja.

- Budaya *Clan*, juga dapat dibangun dengan melakukan pendekatan *bottom up*, contoh dengan memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk masukan ide bagi perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan merangsang minat karyawan. Karena, semata-mata mengandalkan pendekatan *top down* tidaklah cukup karena tidak menjamin komitmen dan keterlibatan (*engagement*) karyawan.
- Meningkatkan budaya *Hierarchy* yang ikut mendominasi hasil budaya organisasi yang diharapkan di masa datang maka karyawan mengharapkan adanya budaya yang terstruktur dan formal. Dalam menciptakan budaya *Hierarchy*, maka diperlukan adanya pengembangan *leadership* dalam organisasi contohnya dengan diadakan pelatihan *leadership skill* dimana pemimpin mampu menciptakan peraturan-peraturan dan prosedur atau kebijakan formal yang dapat menjadi pedoman bagi anggota organisasi.
- Melakukan pengembangan budaya kedepan menjadi lebih kearah *flexibility and discretion*, perlu adanya kebutuhan pemberdayaan karyawan seperti *team building learning* untuk memperhatikan kehadiran mereka dalam menciptakan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi, moral yang lebih baik, mendukung dan mengenali satu sama lain, menciptakan kerjasama dan partisipatif. Kemudian menciptakan program pengembangan *leadership* dalam organisasi yang dapat membuat dan

mengubah aturan menjadi organisasi yang memandang ke depan dengan menekankan pada stabilitas, oprasi dan kinerja yang efisien.

Uraian saran diatas didapat berdasarkan hasil analisis Restoran Karniv.012 dengan menggunakan OCAI yang menunjukkan adanya harapan aspirasi responden mengenai budaya organisasi saat ini dan yang diinginkan.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan keyakinan, harapan, serta nilai-nilai yang dipahami oleh anggotanya yang berperan penting dalam fungsinya bertindak sebagai pengatur sikap perilaku karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi suatu organisasi untuk mencapai sukses yang didukung oleh anggota organisasi dalam memberikan pemahaman bersama tentang arah pedoman anggotanya. Karyawan adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga sebagai penggerak organisasi itu sendiri. Maka penting untuk mendengar suara atau harapan karyawan sebagai bagian dari anggota organisasi yang berperan penting dalam mecapai keberhasilan organisasi. Perubahan merupakan hal yang pasti akan terjadi baik cepat atau lambat dalam rangka bertahan dan dapat sustain di dalam suatu bisnis. Dalam hal ini maka perlu adanya arah atau tujuan yang hendak dirancang guna mengetahui kemana arah perubahan serta pengembangan yang hendak dituju.

Oleh karena itu selanjutnya dapat dikembangkan budaya organisasi sesuai dengan harapan responden dalam melakukan pertahanan budaya organisasi kearah budaya *Clan* dan *Hierarchy* tanpa menghilangkan budaya *Market* sebagai salah

satu budaya dominan pada saat ini yang telah membawa Restoran Karniv.012 dan Wild Grass unggul di Bisnis kuliner Kota Bandung.