

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi Kafe X saat ini ialah sebagai berikut:
  - a. Secara keseluruhan budaya organisasi saat ini ialah budaya *hierarchy* dengan nilai 28,9. Pada posisi kedua di ikuti oleh tipe budaya *market* dengan nilai 25,7, posisi ketiga ialah budaya *clan* dengan nilai 24,4, dan terakhir ialah budaya *adhocracy* dengan nilai 21,0.
  - b. Berdasarkan dimensi karakteristik yang dominan budaya saat ini adalah budaya *hierarchy*.
  - c. Berdasarkan dimensi kepemimpinan dalam organisasi budaya saat ini adalah budaya *hierarchy*.
  - d. Berdasarkan dimensi pengelolaan karyawan budaya saat ini adalah budaya *hierarchy*.
  - e. Berdasarkan dimensi perekat organisasi budaya saat ini adalah budaya *clan*.
  - f. Berdasarkan dimensi strategi yang diutamakan budaya saat ini adalah budaya *hierarchy*.
  - g. Berdasarkan dimensi kriteria dari kesuksesan budaya saat ini adalah budaya *hierarchy*.
2. Budaya organisasi yang diharapkan oleh karyawan Kafe X dimasa mendatang ialah sebagai berikut:
  - a. Secara keseluruhan budaya organisasi yang diharapkan ialah budaya *clan* dengan nilai 28,3. Sedangkan pada posisi kedua ialah budaya *adhocracy* dengan nilai 25,5, posisi ketiga ialah budaya *market* dengan poin 23,8, dan terakhir ialah budaya *hierarchy* dengan poin 22,4.
  - b. Berdasarkan dimensi karakteristik yang dominan budaya yang diharapkan adalah budaya *clan*.

- c. Berdasarkan dimensi kepemimpinan dalam organisasi budaya yang diharapkan adalah budaya *clan*.
- d. Berdasarkan dimensi pengelolaan karyawan budaya yang diharapkan adalah budaya *clan*.
- e. Berdasarkan dimensi perekat organisasi budaya yang diharapkan adalah budaya *clan*.
- f. Berdasarkan dimensi strategi yang diutamakan budaya yang diharapkan adalah budaya *clan*.
- g. Berdasarkan dimensi kriteria dari kesuksesan budaya yang diharapkan adalah budaya *adhocracy*.
- h.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian hasil dari budaya organisasi yang diharapkan oleh karyawan ada baiknya menjadi pertimbangan untuk pihak Kafe X dan PT.A. Apakah akan mempertahankan budaya yang ada saat ini, ataukah akan menyesuaikan harapan dari karyawan Kafe X dan PT.A

1. Bila perusahaan lebih memilih untuk mempertahankan budaya organisasi yang ada saat ini, maka sebaiknya perusahaan lebih memberikan pengarahan kepada karyawan tentang fungsi dan budaya *hierarchy* yang ada saat ini. Mengkomunikasikan secara dua arah maksud dan tujuan dari diterapkannya budaya *hierarchy* yang ada di perusahaan. Agar tujuan perusahaan tetap bisa dicapai dan karyawan tidak menafsirkan hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya karyawan masih tetap merasa kalau perusahaan tidak mendengarkan saran ataupun keluhan serta harapan budaya organisasi dari karyawan itu sendiri.
2. Bila perusahaan memilih untuk melakukan perubahan budaya organisasi sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, perusahaan sebaiknya meningkatkan *flexibility* dan *discretion* yang ada. Misalnya dengan melibatkan karyawan baik dalam pengambilan keputusan dan pekerjaan namun tidak mengabaikan peraturan yang ada. Dengan diberikannya karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan maka perusahaan juga artinya memberikan kepercayaan kepada karyawan

dan membangun hubungan dengan karyawan. Sehingga terjadi komunikasi dua arah, selain itu diharapkan dengan memberikan kepercayaan tersebut dapat menghilangkan kesan mengawasi karyawan. Selain itu PT.A dan Kafe X selalu melakukan inovasi dan ide-ide baru agar lebih terdepan di bading para pesaingnya.

Pada kenyataannya tidak ada organisasi yang secara total hanya memiliki satu jenis budaya, namun kenyataannya suatu organisasi atau perusahaan cirikan memiliki budaya yang dominan. Dengan adanya budaya yang dominan menjadikan perusahaan memiliki perbedaan dengan perusahaan lain melalui budaya organisasi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fajar, Siti. dan Tri Heru. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM KTPN.
- Cameron, Kim S. dan Quinn Robert E. 2011. *Diagnosing And Changing Organizational Culture Based On The Competing Values Framework Third Edition*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Kinicki, Angelo. dan Robert Kreitner. 2009. *Organizational Behavior: Key Concept, Skills & Best Practices Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management:Tenth Edition*. United States: Pearson
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizationa Behavior Edition 15*. United Stated of Americe: Pearson.
- Sekaran, Uma. dan Bougie Roger. 2010. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach Fifth Edition*. United Kingdom: John Wiley and Sons, Ltd.
- Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wirawan, M.S.L., Sp.A, M.M Drs. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ekonomi dan Perdagangan. Badan Pusat Statistik Kota Bandung. 2016. < <https://bandungkota.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/121>>; Dikunjungi 07 Desember 2017.
- Website “PT. A” [www.citrarasaprima.com](http://www.citrarasaprima.com)