

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui tipe budaya organisasi sekarang dan tipe budaya organisasi yang diharapkan di masa depan oleh karyawan PT. Sinar Austral bagian tenun, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada masa sekarang (*present culture*) dilihat dari :
 - a. Aspek karakteristik dominan, pada masa sekarang didominasi oleh *Clan Culture*, perusahaan memiliki karakter yang berorientasi pada hubungan antar anggota organisasi dan sistem.
 - b. Aspek kepemimpinan organisasi, pada masa sekarang didominasi oleh *Clan Culture*, karakter yang dimiliki oleh kepala pada bagian tenun adalah figur sebagai mentor, guru, atau bahkan seperti orang tua.
 - c. Aspek manajemen karyawan, pada masa sekarang didominasi oleh *Clan Culture*, gaya manajemen memiliki karakter yang berorientasi pada lingkungan kerja yang dibuat nyaman menyerupai keluarga.
 - d. Aspek perekat organisasi, pada masa sekarang didominasi oleh *Clan Culture*, perekat perusahaan yang dimiliki oleh karyawan bagian tenun adalah komitmen dan rasa percaya antar anggota organisasi.
 - e. Aspek penekanan strategi, pada masa sekarang didominasi oleh *Market Culture*, perusahaan menekankan tindakan yang kompetitif dan penghargaan atas target yang berhasil dicapai.
 - f. Aspek kriteria sukses, pada masa sekarang didominasi oleh *Clan Culture*, perusahaan mendefinisikan sebuah kesuksesan adalah adanya hubungan yang saling peduli dan mendukung antar anggota organisasi.
 - g. Secara keseluruhan budaya organisasi pada masa sekarang (*present culture*) adalah *Clan Culture*, yang memiliki karakteristik berfokus pada hubungan antar anggota organisasi dan sistem, lingkungan kerja yang nyaman seperti keluarga, sehingga organisasi dapat menciptakan suasana saling peduli dan

mendukung antar anggota organisasi. Tugas utama manajemen adalah mengendalikan organisasi agar mencapai target yang ditentukan.

2. Budaya organisasi yang diharapkan (*preferred culture*) dilihat dari:
 - a. Aspek karakteristik dominan yang diharapkan adalah *hierarchy culture*, perusahaan memiliki prosedural yang lebih baku dan sistematis yang dapat dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, sehingga aktivitas sehari-hari dapat selesai tepat waktu .
 - b. Aspek kepemimpinan organisasi yang diharapkan adalah *clan culture*, para atasan atau kepala bagian dapat semakin mengayomi karyawan lainnya.
 - c. Aspek manajemen karyawan yang diharapkan adalah *adhocracy culture*, gaya manajemen lebih mementingkan kebebasan dalam menggali dan menyalurkan ide-ide yang kreatif dan inovatif.
 - d. Aspek perekat organisasi yang diharapkan adalah *clan culture*, semakin meningkat komitmen dan rasa saling percaya antar anggota organisasi.
 - e. Aspek penekanan strategi yang diharapkan adalah *adhocracy culture*, perusahaan lebih mengembangkan ke arah pertumbuhan dan pembaharuan sumber daya secara terus menerus.
 - f. Aspek kriteria sukses yang diharapkan adalah *hierarchy culture*, perusahaan mendefinisikan sebuah kesuksesan berdasarkan aktivitas yang dilakukan sehari-hari dapat selesai tepat waktu dan berjalan sesuai dengan prosedur yang ada.
 - g. Secara keseluruhan budaya organisasi yang diharapkan (*preferred culture*) oleh anggota organisasi bagian tenun adalah *clan culture*, *adhocracy culture*, dan *hierarchy culture*. Pada aspek kepemimpinan organisasi dan perekat organisasi budaya organisasi yang diharapkan adalah *clan culture*. *Adhocracy culture* terletak pada aspek manajemen karyawan dan penekanan strategi. Sedangkan pada aspek karakteristik dominan dan kriteria sukses budaya organisasi yang diharapkan adalah *hierarchy culture*.
3. Budaya organisasi antara masa sekarang (*present culture*) dan yang diharapkan (*preferred culture*) belum terlalu selaras dilihat dari :
 - a. Aspek karakteristik dominan terjadi perubahan dari *clan culture* menjadi *hierarchy culture*.

- b. Aspek kepemimpinan organisasi terjadi perubahan dari *clan culture* menjadi *clan culture*.
- c. Aspek manajemen karyawan terjadi perubahan dari *clan culture* menjadi *adhocracy culture*.
- d. Aspek perekat organisasi terjadi perubahan dari *clan culture* menjadi *clan culture*.
- e. Aspek penekanan strategi terjadi perubahan dari *market culture* menjadi *adhocracy culture*.
- f. Aspek kriteria sukses terjadi perubahan dari *clan culture* menjadi *hierarchy culture*.
- g. Secara keseluruhan terdapat kesenjangan budaya organisasi yang terlihat saat ini pada PT. Sinar Austral adalah *clan culture*, sedangkan budaya organisasi yang diharapkan di masa yang akan datang adalah *clan culture*, *hierarchy culture*, dan *adhocracy culture*. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman sehingga tercipta komitmen dan rasa percaya anatar anggota organisasi, sedangkan karyawan di perusahaan menginginkan terjadi perubahan di beberapa aspek yang ada dalam dimensi utama budaya organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan penulis untuk meningkatkan keterikatan anggota organisasi terhadap organisasi adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, namun melaksanakan aktivitas sehari-hari perlu diperhatikan prosedural pengerjaan aktivitas tersebut.
2. Pengarahan dari atasan yang sudah memiliki karyawan penting, akan tetapi ide-ide baru yang kreatif perlu mendapatkan perhatian.
3. Perusahaan mengikuti tren yang ada, namun dilakukan secara bersama-sama dengan tetap mengikuti prosedur yang ada untuk mencapai target produksi dan penyelesaiannya dilakukan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cameron, Kim S. dan Robert E. Quinn. (2006). Revised Edition. *Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on The Competing Values Framework*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Ivancevich, John M. (2010). 11th Edition. *Human Resource Management*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, Fred. (2011). 12th Edition. *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2011). 13th Edition. *Human Resource Management*. Mason: South-Western College Publishing.
- Mondy, R. Wayne. (2008). 10th Edition. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Mondy, R. Wayne dan Robert M. Noe. (2005). 9th Edition. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Noe, R.A., John R. Hollenbeck, Barry G., dan Patrick M. Wright (2012). 8th Edition. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Mary C. (2012). 11th Edition. *Management*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013). 15th Edition. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Schein, Edgar H. (2004). 4th Edition. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Sekaran, Uma dan Roger B. (2013). 6th Edition. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Stone, Raymond J. (2011). 7th Edition. *Human Resource Management*. Milton: John Wiley & Sons Australia, Ltd.