

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- (A.) Budaya organisasi saat ini yang dirasakan oleh anggota organisasi di PT. Askrimdo (Persero) cabang Bandung didominasi oleh jenis budaya Klan, dimana hal tersebut menyatakan bahwa organisasi berfokus pada fleksibilitas antara seluruh pegawai dengan para pemimpin, terkecuali dalam dimensi kepemimpinan organisasi (bersifat budaya Hirarki) dan juga dilakukan diskresi pekerjaan dari pemimpin organisasi terhadap unit kerja yang berkaitan namun tetap dilakukan pengarahan secara tidak langsung dan pendampingan apabila pegawai merasa kesulitan atau kebingungan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dengan budaya yang didominasi oleh jenis budaya Klan membuat PT. Askrimdo (Persero) cabang Bandung dalam aktifitas operasionalnya berorientasi pada proses integrasi antar setiap bagian agar tidak terjadi tumpang tindih, namun saling mendukung dan membantu apabila mengalami kesulitan atau menghadapi permasalahan di dalam semua kegiatan operasional yang terjadi. Sehingga, setiap hasil dari kegiatan operasional yang dilakukan berorientasi pada hasil kerja sama tim yang solid dan efektif.

(B.) Budaya organisasi yang diharapkan oleh seluruh anggota organisasi PT. Askrimdo (Persero) cabang Bandung sama seperti jenis budaya organisasi yang diterapkan pada saat ini, yaitu budaya Klan dan dengan pengecualian pada dimensi kepemimpinan organisasi yang tetap pada jenis budaya Hirarki. Sehingga, tidak terdapat perbedaan yang ekstrim dari jenis budaya organisasi saat ini diterapkan dengan jenis budaya yang diharapkan di masa yang akan datang.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dideskripsikan bahwa sebagian besar anggota organisasi menyatakan bahwa budaya saat ini dan budaya yang diharapkan di PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung tetap berada pada jenis budaya Klan atau Kekeluargaan terkecuali pada dimensi Kepemimpinan Organisasi mereka tetap mengharapkan pada jenis budaya Hirarki atau Kaku. Hal ini merupakan hal yang wajar terjadi karena merupakan suatu hasil ungkapan sebagian besar anggota organisasi. PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung yang notabene sebuah organisasi berbentuk Badan Usaha Milik Negara yang orientasinya adalah keuntungan atau laba meskipun seluruh laba tersebut harus diserahkan kepada negara untuk dimasukkan ke dalam “rekening” pendapatan negara dari sisi Pendapatan Bukan Pajak. Sehingga, organisasi ini sudah seharusnya bersaing secara positif dan konsisten menghadapi para pesaingnya di bidang usaha yang sejenis yaitu bidang penanggungungan resiko kredit baik dari sesama BUMN maupun dari organisasi sektor swasta yang secara keuangan mereka sangat mandiri dalam mencari dan mengelolanya sehingga

organisasi sektor swasta semakin inovatif dan kreatif dalam menciptakan produk jasa baru di bidang penanggungan resiko kredit.

Oleh karena itu, peneliti memberikan saran agar PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung melakukan evaluasi kembali secara menyeluruh termasuk menganalisis sistem budaya organisasi mereka. Dapat diketahui, bahwa PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung memiliki lima nilai yang menjadi identitas budaya perusahaan, namun hal tersebut berbeda dengan budaya organisasi yang ada. Sehingga, setelah dilakukan evaluasi yang menyeluruh dapat ditemukan apakah budaya organisasi berjalan beriringan dengan sistem budaya perusahaan yang mereka miliki. Atau bisa juga, PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) Cabang Bandung menyewa jasa pihak eksternal yang mempunyai kompetensi untuk menganalisis budaya organisasi mereka dan memberikan solusi yang terbaik demi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhawna and Gobind, Research Methodology and Approaches, IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME). Retrieved from www.iosrjournals.org/iosr-jrme/pages/v5-i3.v.4.html
- Bowditch, Buono, A.F., J.L. and Lewis, J.W. (1985) *When Cultures Collide: the Anatomy of a Merger*, Human Relations, Vol 38, No.5.
- Bradley, L. & Parker, R. (2000) Organizational Culture in The Public Sector. *Report for the Institute of Public Administration Australia, Department of Government University of Queensland, Australia*. Retrieved from webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oSbOpZMOCSIJ:unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/apcity/unpan006307.pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk&client=firefox-b-ab
- Cameron, Kim. (2004). *A Process for Changing Organizational Culture, The Handbook of Organizational Development*, Michigan: University of Michigan Business School.
- Cameron, Kim. Quinn, Robert E. (2011) *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (Revised Edition), San Fransisco, CA: John Wiley & Sons.
- Creswell. (2003) *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, second Ed, International Education and Professional Publisher, Thousan Oaks – London – New Delhi, 2003.
- Cummings, Thomas G. & Christopher G. Worley. (2004). *Organization Development and Change*, 8th Ed., South-Western College Pub.
- Christensen, Tom., Per Laegrid, Paul G. Roness, dan Kjell Arne Rovik. (2007). *Organizational Theory and The Public Sector*, New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Feigenbaum, Eric. (2017) *Is There a Difference Between Organizational Corporate Culture?*, <https://bizfluent.com/info-8371893-there-between-organizational-corporate-culture.html>.

Gareth Jones. (1998) *Organization Theory, Text and Cases. Second Edition*, United States of America: Addison-Wesley Longman Publishing Company, Inc.

<https://actconsulting.co/pengukuran-budaya-organisasi-perusahaan-ochi/> diakses pada 18 Juni 2018.

<https://actconsulting.co/pengukuran-budaya-organisasi-perusahaan-ochi/> diakses pada pada 18 Juni 2018.

<https://askrindo.co.id/new/id/>.

<https://askrindo.co.id/new/id/budayaperusahaan>.

Jordan, Mark H. (2005). *Organizational Culture in Public Sector Organizations: Promoting Change Through Training and Leading by example*, Article in Leadership & Organization Development Journal, University of North Georgia.

Kasali, Rhenald. (2005). *Manajemen Public Relations Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta: PT. Pustaka Utama Grafiti.

Mahsun, M. (2003). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFPE.

OCAI Online. (20 September 2017). *Organizational Culture Assesment Instrument Public Administration, Report*.

Pabundu, Moh. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Putra Dwi, Mochammad Luthfy Rizaldy, dkk. (2015) ACT: Accelerated Culture Transformation For Business In ESQ Way, Jurnal Ilmiah Proceedings of ISER 4th International Conference, Bangkok, Thailand, ISBN: 978-93-85465-78-9.

Riordan, Joana O. (2015). *Organisational and The Public Service* (Research Paper), Institute of Public Administration.

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013). *Essentials of Organizational Behavior*. Arizona: Pearson Education, Limited.

Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian. (1995). *Metode Penelitian Survey*, Edisi Revisi, Jakarta: LP3ES.

Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yusrialis. (2012). *Budaya Birokrasi Pemerintahan (Keperihatinan dan Harapan)*,
Jurnal Sosial Budaya Volume 9, no.1.