

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja di TIZI Cake Shop & Restaurant” yang sudah dilakukan oleh penulis, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Skor budaya organisasi menurut Hofstede dari hasil perhiungan VSM untuk setiap dimensinya yaitu, dimensi jarak kekuasaan hasil skor yang dimiliki Tizi adalah 40.85 dapat disimpulkan bahwa jarak kekuasaan di Tizi rendah. Hasil skor dimensi individualisme / kolektivisme yang dimiliki Tizi adalah 36, dapat disimpulkan bahwa kolektivisme atau bekerja dalam kelompok yang tinggi. Skor yang dimiliki Tizi 45.74 pada dimensi maskulinitas / feminitas dapat disimpulkan bahwa maskulin rendah pada dimensi ini. Dimensi penghindaran ketidakpastian hasil skor yang dimiliki Tizi adalah 54.4 dapat disimpulkan bahwa pada dimensi ini di Tizi sedang. Hasil skor Tizi 49.5 untuk dimensi orientasi jangka panjang, dapat disimpulkan bahwa dimensi orientasi jangka panjang di Tizi rendah, skor tersebut menunjukkan tidak ada preferensi yang kuat di kedua arah antara orientasi jangka pendek dengan orientasi jangka panjang.
2. Tingkat disiplin kerja karyawan TIZI Cake Shop & Restaurant dapat dinilai tinggi, karena jawaban yang paling sering dipilih oleh karyawan adalah setuju (sebanyak 836). Dapat disimpulkan, karyawan TIZI memahami mengenai peraturan – peraturan dan pedoman kerja yang diberikan oleh perusahaan, dan mentaatinya dengan baik.
3. Hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap variabel disiplin kerja yang ditunjukkan dengan koefisien determinasinya adalah sebesar 0,705 atau 70,5%. Di dalam penelitian ini juga diketahui bahwa variabel jarak kekuasaan terdapat pengaruh positif terhadap disiplin

kerja dengan memiliki nilai positif sebesar 1,175. Variabel individualisme / kolektivisme terdapat pengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan memiliki nilai positif sebesar 0,078. Variabel maskulinitas / femininitas terdapat pengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan memiliki nilai positif sebesar 1,502. Variabel penghindaran ketidakpastian terdapat pengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan memiliki nilai positif sebesar 1,805. Variabel orientasi jangka panjang terdapat pengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan memiliki nilai positif sebesar 1,077. Dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 6,233 + 1,175X_1 + 0,078X_2 + 1,502X_3 + 1,805X_4 + 1,077X_5 + \epsilon$

## 5.2.Saran

Setelah menguraikan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, penulis berniat untuk memberikan beberapa saran kepada perusahaan. Saran tersebut dapat dijadikan sudut pandang baru dan evaluasi kedepannya bagi system yang digunakan oleh TIZI Cake Shop & Restaurant dalam menjaga dan meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja di dalam perusahaan. Saran yang diberikan oleh penulis yaitu :

1. TIZI Cake Shop & Restaurant harus bisa membuat karyawannya tidak terlena dengan hanya berada dalam zona nyaman saja. Tizi harus membuat karyawannya berkembang menjadi lebih baik untuk diri sendiri dan juga untuk kelompok, tidak selalu mengandalkan orang lain. Atasan yang cenderung bersikap feminin terkadang jika diperlukan harus bersikap tegas kepada karyawan agar karyawan yang kurang baik kinerjanya dapat memperbaiki kesalahannya dan introspeksi diri tidak hanya memanfaatkan kebaikan dari atasan.
2. Melihat kecenderungan untuk penghindaran ketidakpastian di Tizi yang rendah, saran dari penulis adalah sebaiknya perusahaan memberikan arahan kepada karyawan mengenai bagaimana cara untuk mengambil keputusan yang baik dengan melihat faktor – faktor eksternal dan internal yang ada dan mungkin terjadi, sehingga dapat mempengaruhi keputusan tersebut. Contohnya seperti ketika pemilihan bahan baku yang akan

digunakan untuk menu makanan baru Tizi Cake Shop & Restaurant, dimana jika *chef* yang mengusulkan makanan baru tersebut harus berkoordinasi dengan atasan mengenai menu baru tersebut dan karyawan yang bekerja di bagian pembelian bahan baku dapat membantu menjelaskan apakah bahan baku yang dibutuhkan sulit ditemukan di pasaran atau tidak. Sehingga nantinya menghasilkan keputusan yang terbaik bagi perusahaan.

3. Orientasi jangka panjang di Tizi yang tidak mengarah atau berada di tengah – tengah. Menurut hasil wawancara peneliti dengan manajer Tizi, karyawan Tizi dapat dikatakan sudah mahir dalam bidang restoran bagi pihak Tizi, tetapi jika dibandingkan dengan restoran yang lain karyawan Tizi kurang mampu bersaing dengan mereka, maka dari itu sebaiknya Tizi membuat atau mengundang lembaga *training* untuk program pelatihan kepada karyawan seperti *Restaurant Service Training* bagi para waiter/waitress, agar karyawan Tizi mendapatkan keahlian – keahlian baru atau meningkatkan potensi yang sudah dimiliki seperti *communication skill*, dan *excellent service* agar kedepannya untuk orientasi jangka panjang karyawan dapat dan mampu berkembang di Tizi Cake Shop & Restaurant.
4. Untuk menjaga tingkat disiplin kerja karyawan yang sudah baik, perusahaan harus melakukan tindakan preventif. Disiplin preventif dapat dilakukan dengan cara menjabarkan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan secara berulang agar karyawan selalu mengingat peraturan tersebut. Perusahaan dapat membuat poster peraturan dan dipasang di tempat – tempat yang sering dilalui oleh karyawan setiap harinya. Selain itu pendekatan disiplin pun harus diterapkan seperti disiplin konstruktif atau disiplin positif. Pendekatan tersebut manajer atau pimpinan perusahaan dapat memberikan dukungan dan tanpa paksaan. Manajer atau pimpinan memberikan teguran halus jika karyawan yang salah dan tidak memberikan hukuman selama belum diperlukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acep Edison . 2016. Analisis Regresi dan Jalur (Dengan Jalur SPSS). Bandung
- Armia, C. (2002). Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi: Dimensi Budaya Hofstede. *JAAI*, 6(1), 103-117.
- Beach, Dale S. 1980 *Personnel : The Management of People at Work*, Macmillan Publishing Co., Inc., New York
- Byars, I. Rue, Leslie W. (2012). *Human Resource Management*. 8th Edition. McGraw Hill Inc, New York
- Damayanti, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personal & General Affairs. Bandung. Universitas Telkom
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- De cenzo and Robbins, Stephen P, 2013, Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Duwi Priyatno, 2016. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan. Gaya Media, Yogyakarta
- Ferari, E (2015). Pengaruh Dimensi Budaya Hofstede Terhadap Deviant Workplace Behavior (Studi Pada Karyawan Plaza Toyota Bandung). Bandung. Universitas Telkom
- French, John Jr. dan Bertram Raven, 1959. The Bases of Social Power, dalam Dorwin Cartwright, ed., *Studies in Social Power*, The University of Michigan, Michigan,
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequence: Internasional Differences in work-Related Values*. Sage Publication. London.

- Hofstede, G. (1991). *Culture and Organization: Intercultural Cooperations and It's Importance For Survival*. Harper Collins Publishers, London,
- Kluckhohn, Florence R& Fred L. Strodtbeck. 1961. *Variations in Value Orentations*. Evanston, IL : Row, Peteson
- Mangkunegara, A. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Edisi Ketiga ed.)*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Nuryaman dan Veronica Christina. 2015. *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis* . Bogor: Ghalia Indonesia
- Pacitti. (2011). *Efficiency Wages, Unemployment and Labor Discipline*. *Journal of Business & Economic Research*, 10.
- Parsons, Talcott dan Edward A. Shils. 1951. *Toward A General Theory of Action: Theoretical Foundations for The Social Sciences*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Rivai, H., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: RajawaliPers.
- Sekaran, Uma. (2013). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial* . Bandung : Reflika Aditama.
- Sugiyono, P. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tjahjono (2010). *Kajian Buku Cultures and Organizations oleh Geert Hofstede* [online]. Tersedia: <http://herukurniantotjahjono.com/wp-content/uploads/2010/07/Budaya-Hofstede.doc>.