

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa terkait budaya organisasi dan komitmen pegawai dan melakukan pengolahan data, peneliti mendapat beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah : bagaimana gambaran budaya organisasi saat ini dan yang diharapkan, bagaimana tingkat perbedaan budaya saat ini dan yang diharapkan, dan bagaimana pengaruh gap budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa. Berikut hasil yang didapatkan:

1. Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa saat ini didominasi oleh tipe budaya *clan*, perusahaan menekankan pada pengembangan SDM dan kerjasama tim. Didukung dengan pengolahan data hasil kuesioner pada Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa, budaya *clan* memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu 25,86.
2. Dimasa mendatang tipe budaya *clan* masih cukup relevan pada Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa. Hal tersebut ditunjukkan pada skor rata-rata budaya *clan* yang masih mendominasi yaitu sebesar 27,18. Besaran gap antara budaya *clan* saat ini

dan yang di harapkan pegawai dimasa mendatang juga tidak begitu signifikan yaitu sebesar 1,32 atau 2,4%.

3. Dalam organisasi selalu terdapat empat tipe budaya (clan, adhocracy, market, dan hierarchy) yang merupakan satu kesatuan yang melekat pada organisasi dan sulit dipisahkan. Terdapat pergeseran kecenderungan budaya yang diterapkan saat ini dan yang diharapkan karyawan dimasa mendatang. Namun, karena hasil pengolahan data dibawah 5% maka tidak perlu ada perubahan besar pada budaya di masa yang akan datang.
4. Berdasarkan pembahasan mengenai komitmen pegawai Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa, tingkat komitmen pegawai berada pada komitmen *continuance*. Pegawai bertahan untuk memenuhi kebutuhan hidup atau minimnya peluang pekerjaan di luar organisasi. Pegawai juga mempertimbangkan pengorbanan yang akan dikeluarkan apabila keluar dari perusahaan tersebut.
5. Dari hasil perhitungan korelasi secara statistik menggunakan software SPSS menunjukkan bahwa tidak ditemukan hubungan antara gap budaya organisasi dengan komitmen pegawai. Hubungan bernilai positif artinya antara budaya organisasi dan komitmen memiliki hubungan yang searah, seharusnya hubungan bernilai negatif yaitu hubungan tidak searah sesuai pada hipotesis.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas,peneliti memberikan beberapa saran kepada Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa sebagai berikut:

1. Berdasarkan pembahasan mengenai budaya organisasi, terdapat gap yang cukup menonjol pada tipe budaya hierarchy dan adhocracy yang saat ini diterapkan dan yang diharapkan oleh pegawai. Namun, tidak perlu diadakan perubahan besar pada budaya organisasi. Tetapi, perusahaan perlu mengkaji ulang norma dan kebijakan-kebijakan yang menuntun para pegawai didalam perusahaan. Norma dan kebijakan yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas, namun jika pegawai merasa norma dan kebijakan dianggap sebagai beban maka kinerja pegawai tidak akan maksimal.
2. Berdasarkan hasil pembahasan, sebaiknya perusahaan mengarahkan pegawai ke arah budaya adhocracy supaya perusahaan dapat bertahan, karena dari sisi budaya market yang lemah dan keadaan PT. Galamedia dimana media cetaknya sudah terancam. Maka, perusahaan dapat mempertahankan melalui nilai-nilai yang ada pada budaya adhocracy supaya pegawai dapat lebih kreatif dalam mengolah berita dan memperluas cakupan berita lokal, seperti membahas perkembangan UKM di Bandung.
3. Perusahaan dapat melakukan seminar untuk para pegawai agar wawasannya semakin luas. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan kunjungan perusahaan ke perusahaan media supaya mengetahui kelebihan apa saja yang perlu ditingkatkan PT. Galamedia dan kekurangan apa saja yang perlu diperbaiki PT. Galamedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on the Competing Values Framework*. United States of America: HB Printing.
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture* (Third Edition ed.). San Fransisco: CA : Jossey - Bass.
- Chatab, N. (2007). *Profil Budaya Organisasi : Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Bandung: Alfa Beta.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work* . Canada: Prentice Hall.
- Hall, L. M. (2005). *Quality Works Environments for Nurse and Patient Safety*. Canada: Jones and Bartlett Publisher.
- Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi : Memahami dan Mengelola Perilaku dalam Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Hawes, C. S. (2012). *The Chinese Transformation of Corporate Culture*. New York: Routledge.
- Judul dan Pengesahan*. (t.thn.). Dipetik February 15, 2018, dari Repository USU: repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/41342/1/Appendix.pdf
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi*. (B. Molan, Penyunt., & H. PUJAATMAKA, Penerj.) Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silalahi, U. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press.
- Silalahi, U. (2015). *METODE PENELITIAN SOSIAL KUANTITATIF*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Steers, R. M., & Jamin, M. (1985). *Efektivitas Organisasi : Kaidah Perilaku*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* . Jakarta: Bumi Aksara.