

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis budaya organisasi studi kasus PT. X Pusat dilihat dari OCAI. Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Budaya organisasi yang saat ini diterapkan oleh PT.X Pusat di dominasi oleh budaya *Market* (angka rata – rata 26.98) dengan ciri – ciri yang berorientasi pada hasil, kompetitif, pencapaian sasaran dan target yang terukur. Budaya *Hierarchy* juga mendominasi di PT.X Pusat (angka rata – rata 26.57) dengan ciri – ciri perusahaan diatur oleh kebijakan dan peraturan yang formal, stabilitas, dan efisiensi.
- Budaya organisasi yang diharapkan oleh PT.X Pusat di masa yang akan datang menuju budaya *Clan* (angka rata-rata 33.57) dengan ciri – ciri yaitu bersifat kekeluargaan, kesetiaan, komitmen yang tinggi, dan partisipasi karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa ada pergeseran antara budaya yang saat ini diterapkan dengan budaya yang diharapkan di masa yang akan datang. Budaya yang saat

ini diterapkan adalah budaya *Market* yang berada pada kuadran *external focus and differentiation* dan *stability and control*. Budaya *Hierarchy* yang terletak pada kuadran *internal fokus and integration* dan *stability* dan *control*. Sedangkan budaya organisasi yang diharapkan di masa yang akan datang adalah budaya *Clan* yang terletak pada kuadran *internal fokus and integration* dan *flexibility and discretion*.

6.2. Saran

Penulis mengharapkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis budaya organisasi studi kasus PT.X Pusat dilihat dari OCAI dapat memberikan masukan bagi perusahaan. Berikut ini merupakan saran untuk manajemen SDM perusahaan:

- Menerapkan *reward system* dalam bentuk pujian, penghargaan, promosi jabatan, atau bonus kepada karyawan yang memberikan kontribusi yang lebih sehingga karyawan akan lebih produktif dan mendorong karyawan untuk berprestasi.
- Menerapkan *SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-Based) Goals* dengan anggota perusahaan. *SMART Goals* yaitu salah satu *tool* yang efektif digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis secara realistis

dan konsisten. Pertama-tama perusahaan membuat target yang benar-benar spesifik. Kedua, memiliki indikator untuk mengukur progress dari tindakan yang sudah dilakukan. Ketiga, sesuaikan tujuan dengan misi perusahaan. Keempat, pastikan tujuan tersebut dapat dicapai oleh perusahaan. Kelima, tentukan tenggat waktu untuk mencapai tujuan tersebut.

- Membangun komunikasi yang intens dengan anggota perusahaan, mengadakan pertukaran ide antar anggota perusahaan, menerima *feedback* dari anggota perusahaan.
- Mengelola pengembangan anggota perusahaan dengan cara mengamati dan mengevaluasi kinerja sesuai dengan standar perusahaan, jika belum sesuai berikan pendampingan dan didikan secara langsung kepada anggota perusahaan sehingga dapat membantu anggota perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka agar sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cameron, K., & Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Efendi, M. T., & Sembiring, S. (2014). Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Studi Kasus FISIP UNPAR. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10, 33-63. Retrieved Desember 27, 2018
- Garna, J. (1998). *Budaya Usaha dan Perusahaan, Business and Corporate Culture*. Bandung: PPS Unpad.
- Goffe, R., & Jones, G. (1996). What Holds the Modern Company Together? *Harvard Business Review*. Retrieved Desember 28, 2018
- Harrison, R., & Stokes, H. (1992). *Diagnosing Organisational Culture*. San Francisco: Pfeiffer.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurdin, I. (2010). *Budaya Organisasi Polisi Pamong Praja*. Jatinangor: UNPAD PRESS.
- OCAI Online. (n.d.). Retrieved Desember 29, 2018, from OCAI Online: <https://www.ocai-online.com/>
- PT. Kompas Cyber Media. (2017, Mei 11). *Perkembangan Teknologi Jadi Tantangan Tersendiri Bagi Perusahaan*. Retrieved Desember 29, 2018, from Kompas:

<https://biz.kompas.com/read/2017/05/11/150000728/perkembangan.teknologi.jadi.tantangan.tersendiri.bagi.perusahaan>

- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Silalahi, U. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: UNPAR PRESS.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suprijatini, J. (2016). Analisis Budaya Organisasi: Studi Kasus Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat dan Kantor Cabang Utama Bank X. *Jurnal Administrasi Bisnis, 12*, 97-109. Retrieved Desember 28, 2018
- Suryani, D. B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen, 29-43*. Retrieved Desember 19, 2018