

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang di dapatkan dan telah dibahas di dalam bab 4, maka di dapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Budaya organisasi Miracle Event Organizer yang ada saat ini (tabel 4.5) merupakan budaya *adhocracy*, dimana budaya *adhocracy* merupakan budaya yang menekankan / menuntut karyawannya untuk lebih kreatif dan berinovasi, serta berani dalam mengambil risiko. Dengan tuntutan untuk selalu kreatif, bisa memberikan apa yang klien inginkan / harapkan sehingga bisa menguasai pasar. Hal ini akan membawa Miracle Event Organizer menjadi leader, sesuai dengan tujuan organisasi tersebut, yaitu menjadi *Event Organizer* terpercaya dan menjadi *leader* bagi *Event Organizer* lain yang ada di Bandung. Akan tetapi ada perbedaan sebesar 1,412 antara kondisi saat ini dan harapan para pekerja di masa mendatang, karyawan menginginkan budaya *clan* yang ada oleh organisasi ini, dimana budaya *clan* merupakan budaya yang memiliki lingkungan kerja ramah dan santai, tidak ada kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan serta antar karyawan, dan seluruh anggota organisasi terasa seperti keluarga besar.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah tetap memperhatikan sisi budaya *clan* yang memiliki nilai kedua terbesar dan mempertahankan sisi budaya *adhocracy*. Hal ini dapat dilakukan dengan cara Penulis memberi saran untuk organisasi agar mengadakan pertemuan seluruh karyawan setiap seminggu sekali, tidak hanya ketika akan diadakan acara saja. Pertemuan tersebut dapat menjalin komunikasi dua arah, tidak selalu atasan yang berbicara di dalam pertemuan tersebut. Selain itu pun pertemuan karyawan ini untuk mendiskusikan ide-ide konsep-konsep yang baru, sehingga setiap minggunya setiap karyawan bisa mengemukakan ide-ide yang mereka

miliki dan mengasah kreativitas karyawan. Saran tersebut diberikan untuk memperhatikan sisi budaya *clan* serta mempertahankan sisi budaya *adhocracy*.

Miracle Event Organizer juga disarankan untuk mengadakan *gathering* untuk seluruh karyawan. *Gathering* dilakukan dengan menginap di villa sebulan sekali. Dalam *gathering* ini melibatkan seluruh peserta dalam acara *games* sambil mendiskusikan ide-ide yang ada, agar setiap karyawannya lebih akrab, lebih terasa seperti keluarga, dan komunikasi antara atasan dan bawahan serta antar karyawan pun semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G., & Sdrolias, L. (2015). Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 314-323.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture* (Revised ed.). San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Dariyanto, E. (2017, November 15). *Tertarik Bisnis Event Organizer? Ini Tipsnya*. Retrieved from Detik.com: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3727339/tertarik-bisnis-event-organizer-ini-tipsnya>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). New Jersey: Pearson.
- Gusti. (2018, September 24). *Bukan Bakat Bawaan, Kreatifitas Bisa Dilatih*. Retrieved from ugm.ac.id: <https://ugm.ac.id/id/berita/17090-bukan-bakat-bawaan-kreatifitas-bisa-dilatih>
- Hamdani, T. (2018, February 25). *Mencicip Serunya Bisnis EO, Berapa sih Pendapatannya?* Retrieved from Detik.com: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3885230/mencicip-serunya-bisnis-eo-berapa-sih-pendapatannya>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior & Management* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6th ed.). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (7th ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Sumardjono. (2016). Mapping Analysis of The Organizational Culture By Applying Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) At PT. Bank Muamalat Indonesia Bogor Area. *The Management Journal of BINANIAGA*, 1.

Syahid. (2018, October 23). *Tips Menjalani Bisnis Event Organizer*. (S. Kurniawan, Editor) Retrieved from Elshinta.com: <https://elshinta.com/news/158988/2018/10/23/tips-menjalani-bisnis-event-organizer>