

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data di bagian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Dalam penelitian ini, peneliti menemukan adanya Budaya Organisasi yang memiliki tingkatan persentase tertinggi dari para Staff *Indoor* di PT “X”, kota Cirebon, yaitu *People Orientation*, yang merupakan persepsi dimana perusahaan menuntut adanya penghargaan yang besar terhadap rekan kerja, sebagai pribadi yang harus berkembang, *Team Orientation*, dimana kegiatan kerja dalam bentuk tim dianggap sebagai kegiatan yang penting, dan *Stability* yang menkankan adanya keteraturan dan *status quo* dalam lingkungan perusahaan.
- Keberadaan ketujuh dimensi dalam Budaya organisasi di perusahaan PT “X”, dimana para responden akan merasa bahwa rekan kerja sebagai pribadi yang harus berkembang (*People Orientation*), merasa bahwa kegiatan kerja dalam tim merupakan hal yang penting (*Team Orientation*), dan berusaha mempertahankan keteraturan dan *Status Quo* yang terjadi dalam lingkungan perusahaan (*Stability*) sebagai dimensi-dimensi yang dominan pada para karyawan yang diteliti.

- Peneliti juga menemukan, bahwa ketiga faktor dalam penelitian ini akan mendukung budaya organisasi yang muncul pada para responden, yaitu Rekrutmen, Top Management, dan Sosialisasi terjadi dalam lingkungan PT “X”, dan memastikan /memelihara Budaya Organisasi yang terjadi. Keberadaan rekrutmen, akan mendorong terpilihnya orang-orang yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Top management akan membuat adanya berbagai peraturan yang mendorong terjadinya keteraturan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki, dan sosialisasi akan mendorong terjadinya transmisi nilai terus menerus dalam lingkungan kerja.
- Terdapat 50 profil yang ditemukan, yang menggambarkan, bahwa budaya organisasi yang terbentuk di PT ‘X’ masih sangat bervariasi. Hal ini dikarenakan adanya penerapan nilai-nilai FAST yang baru ditetapkan, sehingga masih memungkinkan terjadinya perubahan/penyesuaian dari pihak karyawan terhadap aktivitas kerja yang dilakukan. Profil-profil yang umum ditemukan menunjukkan adanya dimensi Innovation dan Risk Taking yang tinggi, *Attention to Detail*, *Outcome Orientation*, *People Orientation*, dan *Team Orientation*. Hal ini menggambarkan, bahwa secara umum, budaya organisasi yang dimiliki oleh para Karyawan *Indoor* di PT ‘X’, kota Cirebon sudah memiliki kesinambungan dengan Nilai-nilai FAST (*Focus*, *Accurate*, *Safety*, dan *Timely*) yang selama ini ditekankan oleh perusahaan.

- Peneliti menemukan bahwa ketiga faktor dalam penelitian ini, yaitu Rekrutmen, Top Management, dan Sosialisasi dalam lingkungan PT“X” dan memastikan/memelihara Budaya Organisasi tetap terjadi. Faktor Rekrutmen, Top Management,, dan Sosialisasi, mendukung terbentuk dan terpeliharanya Budaya Organisasi dalam lingkungan PT “X”

5.2. SARAN

5.2.1. Saran Teoretis

- peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan sampel yang lebih luas mengingat jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini lebih sedikit dan hanya dikhususkan pada perusahaan “X” saja. Dengan jumlah sampel lebih banyak dan dari perusahaan yang beragam, hasil penelitian yang dilakukan dapat digeneralisasikan lebih luas pada para karyawan yang lebih luas, sehingga meningkatkan kemampuan generalisasi dari hasil penelitian
- peneliti selanjutnya disarankan dapat mencari berbagai dukungan teori-teori yaang baru terhadap berbagai hal yang dapat meningkatkan dan mengurangi Budaya Organisasi yang ada dalam lingkungan kerja. Hal ini dilakukan, agar peneliti mendapatkan data penunjang yang lebih kaya, dan dapat menggambarkan keadaan yang riil dihadapi dalam lingkungan kerja sebenarnya
- Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan berbagai metodologi penelitian yang lebih bervariasi, seperti korelasi atai

kontribusi untuk melihat antara variabel satu dengan variabel lain dalam lingkungan kerja yang diteliti.

5.2.2. Saran Guna Laksana

- Dari hasil penelitian, peneliti dapat menemukannya adanya berbagai variasi individual dalam Budaya Organisasi, bahkan adanya profil-profil individual, yang menggambarkan Budaya Organisasi yang dimiliki oleh para responden. Hal ini menggambarkan, Budaya organisasi yang dimiliki oleh para karyawan, masih mengalami proses pembentukan. Karena itu, perusahaan perlu memiliki kepekaan terhadap budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan pada saat ini, dan dapat menyesuaikannya dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan. Diketahui, pada sebagian besar profil yang ditemukan, didapat *Innovation and Risk taking* yang Tinggi, *Attention to Detail* yang tinggi, *Outcome Orientation* yang tinggi, *People Orientation* yang tinggi, dan *Team Orientation* yang tinggi. Didapat, *Agressiveness* dan *Stability* yang masih rendah. Hal ini menggambarkan, bahwa dimensi-dimensi budaya organisasi yang muncul sudah menggambarkan konsep FAST sebagai nilai yang dimiliki oleh perusahaan, sudah menjadi nilai yang dianggap penting juga dan tercermin dalam Budaya Organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, perlu ada usaha untuk dapat mengembangkan dan memelihara adanya Budaya Organisasi yang sudah terbentuk
- Perusahaan diharapkan dapat mendorong terpeliharanya Budaya Organisasi yang ada dalam lingkungan kerja, dengan memilih sistem

rekrutmen yang memastikan adanya nilai-nilai yang sesuai, memastikan kebijakan-kebijakan yang diambil dalam organisasi sejalan dengan keinginan dan harapan yang dimiliki, dan melakukan proses sosialisasi dalam menjaga nilai-nilai FAST tetap diajarkan dan diterapkan pada seluruh karyawan, baik yang baru maupun telah berkarya lama dalam perusahaan

- Peneliti menyarankan adanya usaha-usaha untuk dapat meningkatkan adanya kegiatan bersama, yang dapat digunakan untuk dapat meningkatkan terjadinya pertukaran ide, konsep, dan nilai-nilai budaya, sehingga terbentuk budaya yang lebih kuat dan sehat dalam lingkungan PT “X”, baik pada karyawan Indoor maupun Outdoor, dengan adanya acara bersama (seperti outing, retreat, atau acara bersama lain), maka diharapkan terjadi hubungan yang lebih erat pada para staff, dengan mendorong adanya situasi yang aman bagi para karyawan untuk saling bertukar ide, konsep, dan informasi, terutama yang terkait dengan nilai-nilai FAST