

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai karakteristik budaya organisasi pada karyawan Perusahaan otobus “X” Bandung sebagai berikut:

- 1) Dari tujuh karakteristik budaya organisasi pada perusahaan otobus “X” diketahui karakteristik yang paling tinggi adalah karakteristik *Team Orientation*
- 2) Dari tujuh karakteristik budaya organisasi pada perusahaan otobus “X” diketahui karakteristik yang paling rendah adalah karakteristik *Outcomes Orientation*

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan perusahaan otobus “X” Bandung, maka beberapa saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Teoritis

1. Penelitian ini juga sebagai bahan evaluasi bagi peneliti selanjutnya agar memperhatikan penelitian dengan hubungan team work dengan budaya organisasi

5.2.2 Saran Praktis

Untuk dapat meningkatkan budaya organisasi yang dinilai lemah dan mempertahankan budaya organisasi yang dinilai sudah kuat oleh karyawan perusahaan otobus “X” Bandung, disarankan :

1. Bagi pimpinan perusahaan otobus “X” Bandung beserta jajarannya diharapkan dapat lebih memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan yang mempersepsikan budaya organisasi yang rendah, dengan mengadakan acara bersama para karyawan dan memberikan pengetahuan/sosialisasi lebih dalam mengenai sejarah pendiri perusahaan otobus “X”, profil perusahaan otobus “X”, terutama visi dan misi serta budaya/nilai-nilai perusahaan yang menunjang karyawan ketika bekerja di perusahaan otobus “X” Bandung agar dapat meningkatkan budaya organisasinya ke arah yang kuat.
2. Bagi perusahaan otobus “X” Bandung harus lebih memerhatikan kerjasama antar bagian dalam perusahaan otobus “X” Bandung dengan cara mengadakan acara kebersamaan secara rutin dilihat dari karakteristik *Team Orientation* yang tinggi. Selain itu juga memberikan pengarahan mengenai target dan cara-cara untuk mencapainya dilihat dari karakteristik budaya organisasi yang terendah yaitu *Outcomes Orientation*.
3. Bagi karyawan perusahaan otobus “X” Bandung seperti atasan dari karyawan dengan tiap-tiap jabatan dan juga karyawan itu sendiri perlu mengadakan evaluasi ulang terhadap kinerja serta motivasi karyawan dalam bekerja guna meningkatkan atau mempertahankan budaya organisasi yang kuat maupun lemah. Hal ini dapat dilakukan di kegiatan secara individual maupun tim atau perlunya kerjasama di antara anggota-anggota organisasi dengan pengarahan secara berkala disertai perjanjian terlebih dahulu dengan pihak-pihak terkait seperti karyawan, atasan dan pimpinan. Selain itu, juga lebih memerhatikan visi dan misi perusahaan.