

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai gambaran budaya organisasi di kantor pusat PT. Kereta Api (Persero), Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari gambaran budaya organisasi kantor pusat PT. Kereta Api (Persero), Bandung, dapat diketahui hampir keseluruhan karyawan mempersepsi karakteristik *Team Orientation* (99%), *Innovation and Risk Taking* (98%), dan *Attention to Detail* (90%) berada dalam kontinum tinggi. Berarti karyawan secara keseluruhan mempersepsi bahwa perusahaan menuntut karyawan lebih baik bekerja dalam tim daripada individual dan mampu berinovasi dan berani mengambil resiko dalam pekerjaan yang membutuhkan perhatian terhadap hal-hal detil secara teliti dan cermat.
2. Terdapat sebagian besar karyawan yang mempersepsi karakteristik *Stability* (79%) berada dalam kontinum tinggi, berarti karyawan mempersepsi bahwa perusahaan lebih memilih untuk memelihara dan mempertahankan keadaan perusahaan, sehingga perusahaan sulit mengalami perubahan dan berkembang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan jaman. Apabila dilihat dari direktorat terdapat satu

direktorat yang karyawannya mempersepsi bahwa karakteristik *Stability* berada dalam kontinum rendah, yaitu direktorat Pengembangan Usaha.

3. Terdapat sebagian karyawan yang mempersepsi karakteristik *Outcome Orientation* (57%), *People Orientation* (56%), dan *Aggressiveness* (53%) berada dalam kontinum tinggi. Berarti perusahaan lebih mengarahkan karyawan pada hasil yang harus dicapai, dan untuk mencapai hasil tersebut karyawan diharapkan mampu bersaing dengan karyawan lain, dan apabila hasil diperoleh maka perusahaan akan memberikan penghargaan baik berupa pujian maupun materi. Apabila dilihat berdasarkan direktorat terdapat tiga direktorat yang karyawannya mempersepsi bahwa karakteristik *Outcome Orientation*, *People Orientation*, dan *Aggressiveness* berada dalam kontinum rendah, yaitu direktorat Operasi, direktorat Sumber Daya Manusia, dan direktorat Pengembangan Usaha.
4. Dalam mempersepsi karakteristik *Outcome Orientation* dan *People Orientation*, dapat berkaitan dengan faktor usia. Karyawan yang berusia 51 – 60 tahun mempersepsi bahwa karakteristik *Outcome Orientation* dan *People Orientation* berada dalam kontinum rendah.
5. Dalam mempersepsi karakteristik *Aggressiveness*, dapat berkaitan dengan faktor usia, masa kerja, dan relasi sosial. Karyawan yang berusia 51 – 60 tahun, masa kerja lebih dari 5 tahun, dan yang merasakan adanya relasi yang kaku dalam perusahaan mempersepsi bahwa karakteristik *Aggressiveness* berada dalam kontinum rendah.

5.2. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut :

1. Bagi rekan-rekan yang berminat meneliti lebih lanjut mengenai budaya organisasi, disarankan untuk meneliti hubungan antara usia, masa kerja, atau relasi sosial dan budaya organisasi.
2. Bagi pimpinan perusahaan disarankan untuk lebih mensosialisasikan budaya organisasi yang telah ada di perusahaan, terutama mengenai pentingnya semangat persaingan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dalam mencapai hasil yang telah ditentukan, yang dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Terutama bagi karyawan direktorat Operasi, direktorat Sumber Daya Manusia, dan direktorat Pengembangan Usaha.
3. Bagi pimpinan perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan baik berupa pujian maupun materi, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi.
4. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan perubahan sesuai dengan kebutuhan yang dianggap perlu dimajukan dengan berani mencoba berkembang ke arah yang lebih maju dengan berupaya untuk lebih fokus pada perkembangan perusahaan, terbuka terhadap ide-ide dan gagasan-gagasan baru serta berusaha untuk menyesuaikan keadaan dengan

perkembangan jaman. Tetapi disisi lain, perusahaan juga perlu memelihara dan mempertahankan keadaan perusahaan yang sudah dianggap baik.

5. Perusahaan juga disarankan untuk tetap mempertahankan budaya organisasi yang sudah dianggap baik dan meningkatkan budaya organisasi yang dianggap masih kurang baik. Dapat dilakukan dengan memberikan penyuluhan dan memberikan contoh tindakan teladan oleh setiap pemimpin yang diharapkan akan diikuti oleh seluruh karyawan bawahannya, seperti bertindak inovatif dan berani mengambil resiko, bekerja dengan teliti dan memperhatikan hal-hal yang detil, serta bekerja sama dalam sebuah tim.
6. Bagi karyawan disarankan untuk dapat lebih memahami arti dari budaya organisasi bagi dirinya sendiri dan diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan harapan perusahaan yang berkaitan dengan budaya organisasi, sehingga dapat bertindak serta berpikir sesuai dengan dengan budaya organisasi yang ada.