

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan mengenai budaya organisasi pada organisasi penelitian internasional “X” Bogor sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada organisasi penelitian internasional “X” Bogor adalah tipe budaya *clan*.
2. Apabila dilihat dari aspek karakteristik yang dominan, organisasi ini berfungsi dengan cara tipe budaya *market*. Secara garis besar, karakteristik orang-orang di dalamnya berfokus pada lingkungan eksternal. Mereka melihat bagaimana perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi ini dan bereaksi terhadapnya. Meski demikian, budaya organisasi dari aspek ini memiliki kekuatan yang tidak terlalu besar.
3. Bila dilihat dari aspek kepemimpinan dalam organisasi, kepemimpinan dalam organisasi tersebut berfungsi dengan cara tipe budaya *hierarchy* yang mengindikasikan tipe kepemimpinan yang mengkoordinasi dan mengorganisasi serta memberikan penekanan pada efisiensi. Namun budaya organisasi dari aspek tipe kepemimpinan ini tidak memiliki kekuatan yang besar.
4. Bila dilihat dari aspek manajemen karyawan, manajemen organisasi penelitian internasional “X” Bogor berfungsi dengan cara tipe budaya *clan*, yaitu

organisasi ini menekankan kerjasama tim, kesepakatan, dan partisipasi. Budaya organisasi dari aspek manajemen karyawan merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh organisasi ini.

5. Bila dilihat dari aspek perekat dalam organisasi, mekanisme ikatan yang berfungsi dalam organisasi tersebut adalah tipe budaya *clan* yaitu disatukan dengan loyalitas dan rasa saling percaya. Aspek ini merupakan salah satu kekuatan budaya organisasi ini.
6. Bila dilihat dari aspek penekanan-penekanan strategis, penekanan strategis yang berfungsi dalam organisasi tersebut adalah mengacu pada tipe budaya *clan*, yaitu kebijakan-kebijakan yang merupakan kunci dari kelangsungan organisasi ini lebih menekankan pada pengembangan sumber daya manusia dan kesatuan di dalamnya. Aspek ini juga merupakan kekuatan dalam organisasi ini.
7. Bila dilihat dari aspek kriteria kesuksesan, kesuksesan dalam organisasi tersebut memiliki dua kriteria berdasarkan dua tipe budaya yang berimbang, tipe budaya *clan* dan tipe budaya *adhocracy*. Secara garis besar, grafik tersebut menunjukkan bahwa dalam menentukan kesuksesannya, organisasi tersebut memiliki kecenderungan ke arah struktur yang fleksibel dan leluasa. Hal ini memberikan gambaran bahwa organisasi ini memiliki pandangan bahwa kesuksesan dapat diraih apabila mereka mampu bersikap fleksibel dan memberikan keleluasaan bagi karyawan ataupun pengguna jasa mereka.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diajukan beberapa saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membaca penelitian ini.

5.2.1. Saran Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk memperkaya khasanah ilmu Psikologi khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi, antara lain dengan melakukan penelitian mengenai bentuk budaya organisasi yang menjadi harapan karyawan tidak terjaring dalam penelitian ini, ataupun penelitian mengenai budaya organisasi pada organisasi yang berbeda.

5.2.2. Saran Praktis

1. Bagi pihak manajemen organisasi penelitian internasional “X” Bogor
 - a. Disarankan untuk menyikapi ketidaksesuaian budaya bila dilihat dari aspek yang berbeda. Meskipun secara umum tipe budaya *clan* adalah tipe budaya organisasi ini, namun karakter dominan yang berfungsi adalah tipe budaya *market*, dan kepemimpinan yang berfungsi adalah tipe budaya *hierarchy*. Untuk mencegah munculnya rasa ketidaknyamanan karena ketidaksesuaian tersebut, dapat dilakukan antisipasi antara lain dengan melakukan sosialisasi kepada karyawannya mengenai harapan pihak manajemen berkenaan dengan budaya organisasi yang berfungsi dan

mengadakan pelatihan mengenai gaya kepemimpinan yang dianggap cocok untuk diterapkan dalam organisasi tersebut.

2. Bagi para karyawan organisasi penelitian internasional “X” Bogor.
 - a. Disarankan untuk lebih menghayati nilai-nilai yang disampaikan pada proses sosialisasi oleh organisasi untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman dan ketidaknyamanan.
 - b. Disarankan untuk lebih berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari.