

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Budaya organisasi PTP merupakan pola dari asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh PTP agar dapat mengatasi dan menganggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, dan perlu diarahkan kepada anggota PTP sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Terdapat perbedaan pada kondisi saat ini dan masa mendatang pada tingkatan karyawanan PTP, baik tingkatan direksi, general manager, supervisor, staff maupun komprehensif. Perbedaan tersebut disebabkan belum ada perumusan bentuk budaya organisasi PTP yang secara khusus dilakukan untuk mendukung proses transformasi untuk mendorong pencapaian tujuan, visi dan misi PTP.

Tingkatan direksi mengharapkan budaya organisasi untuk dimensi karakteristik dominan, kepemimpinan organisasi, pengelolaan karyawan, perekat organisasi, dan penekanan strategis yang diharapkan di masa mendatang adalah *market* karena berorientasi pada hasil, kompetitif dan berorientasi target, dan penyelesaian tugas agar menjadikan perusahaan pemimpin di pasar. Organisasi disatukan dengan keinginan untuk memenangkan kompetisi. Adapun untuk dimensi kriteria keberhasilan yang diharapkan di masa mendatang yaitu *adhocracy* dimana tempat kerja bersifat dinamis dengan lingkungan kewirausahaan, kreatif dan karyawan bersedia mengambil resiko, inovatif, mudah beradaptasi dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan menekankan pada pertumbuhan yang cepat dan sumber daya baru dalam jangka panjang.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah disimpulkan di atas maka penulis menyampaikan saran-saran bagi PTP dalam rangka mengarahkan budaya organisasi berdasarkan analisisOCAI yaitu:

1. Dalam penyusunan Rencana Strategis PTP hendaknya dilakukan analisis lingkungan terutama lingkungan internal yaitu dengan memperhatikan tipe budaya organisasi yang diketahui adalah *clan*. Berharap mendapatkan pengembangan SDM, *teamwork*, komitmen karyawan dan kepedulian terhadap karyawan.
2. Berdasarkan analisisOCAI, tipe budaya organisasi yang diharapkan oleh karyawan adalah *Market*. Untuk itu PTP diharapkan mulai melakukan langkah-langkah strategis pengembangan kualitas seperti:
 - a. Orientasi pada tujuan,
 - b. Berkompetitif,
 - c. Agresif, dan
 - d. Prestasi dan pencapaian hasil.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Abdhul, Y. (2021). *Pengertian Budaya Organisasi: Fungsi, Jenis, Karakteristik, dan Contoh*. Penerbitbukudeepublish.Com. <https://penerbitbukudeepublish.com/materi/budaya-organisasi/>
- BPKP. (2013). Memaknai Manajemen Perubahan Sektor Publik. *Paris Review*, 8 (Semester 1), 1–68. https://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/diy/files/NEW_PARIS_edit_lagi.pdf
- Bukhori, A. (2014). *Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Pt Bandeng Juwana Elrina Skripsi*.
- Cameron & Quinn. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on The Competing Values Frameworks* (p. 290). www.josseybass.com/go/cameron.
- Schein. (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloanreview.Mit.Edu*.
- Egga Syifani R. (2022). Analisis Implementasi Budaya Organisasi Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Pt. Asmoro Jati Sejatiblora.
- Handayani, R. (2017). Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan dan Dosen Tetap pada Fakultas Ekonomi Universitas Pancasila, Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(2), 120–144.
- HRIS PTP. (2022). *Human Resource Information System PT Priatman*.
- Idris. (2017). Penggunaan Organizational Culture Assesment Instrument pada Organisasi Non-Formal
- Millerd, P. (2018). *Edgar Schein's Anxiety & Assumptions: Powerful Ideas On Culture*. Think-Boundless.Com. https://think-boundless.com/edgar-scheins-anxiety-assumptions-powerful-ideas-on-culture/#8220Culture8221_Is_Confusing

- Prawiro, M. (2018). *Budaya Organisasi: Pengertian, Fungsi, Contoh, dan Ciri-Cirinya*. Wwww.Maxmanroe.Com.
<https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-budaya-organisasi.html>
- Priansa, D. J. (2016). *Perubahan Organisasi*. Telkomuniversity.Ac.Id.
<https://donnijunipriansa.staff.telkomuniversity.ac.id/2016/06/24/perubahan-organisasi/>
- Rangkuti, F. (2017). *ANALISIS SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*.
- Robbins & Judge. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed., p. 711).
- Rojuaniah. (2012). Perubahan Budaya Organisasi. *Forum Ilmiah*, 9(2), 121–132.
<https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/798>
- Sani Baharudin M. (2015). Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organization Culture Assessment Instrument Pada Rs Pku Muhammadiyah Sruweng
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (26th ed.). ALFABETA, CV.
- Vidyastuti. (2019). Penerapan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) terhadap Perumusan Visi dan Misi Perusahaan
- Wardhana. 2017. Penilaian Perubahan Budaya Organisasi Berbasis Organizational Culture Assesment Instrument: Studi Pada Perusahaan Jasa Pariwisata Di Yogyakarta