

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada bab sebelumnya dapat dirarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya adalah suatu kebiasaan atau tata cara dalam sehari-hari, yang dianggap baik oleh suatu individu, kelompok, organisasi, lembaga, pemerintahan dan bahkan satu bangsa dimana kebiasaan atau pola tersebut diciptakan oleh manusia, dikembangkan dan diimplementasikan secara terus menerus oleh manusia dan menjadi satu ciri khas yang membedakan antara satu kelompok dengan kelompok lain, satu daerah dengan daerah lain, satu lembaga dengan lembaga lain, dan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya ini merupakan unsur terpenting yang perlu diperhatikan dan dikerjakan oleh setiap individu yang terlibat dalam suatu organisasi agar tercipta keadaan yang ideal dan diinginkan oleh anggota organisasi bagi tercapainya visi dan misi organisasi.
2. Budaya Organisasi adalah suatu sistem, nilai, dan pola yang dibangun oleh organisasi untuk mengendalikan, memimpin, mengelola, mengontrol, dan mengatur individu di dalam organisasi tersebut untuk berpegang pada nilai-nilai organisasi dan menerapkannya di dalam tanggung jawab atau pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka, sehingga semua aktivitas perusahaan berjalan dengan baik dan karyawan bisa memberikan kinerja yang baik terhadap organisasi tersebut.

3. Kinerja suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi, yaitu mengerjakan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, bagaimana proses melakukannya dan bagaimana cara karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya menghasilkan suatu hasil. Hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut akan menunjukkan apakah kinerja karyawan tersebut baik atau memenuhi standar organisasi, dan tidak baik atau belum memenuhi standar organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat menilai kinerja karyawan dari hasil akhir pekerjaannya.
4. Ada beberapa perbandingan mengenai konsep budaya organisasi sebagai berikut:

Perbandingan	
Ahli Pakar	Pembahasan
Sutrisno	Budaya sebagai perangkat nilai, keyakinan, norma-norma yang disepakati dan berlaku dalam organisasi.
John, James, dan Richard	Budaya organisasi adalah sistem nilai atau keyakinan yang dibangun oleh organisasi dan menjadi panduan perilaku organisasi.
Ndraha dalam Panjaitan	Budaya Organisasi mencakup nilai-nilai dan asumsi-asumsi dasar
Bakker	Budaya Organisasi adalah proses dan hal yang ada dalam proses tersebut yang berada di ranah afektif.
Schein dalam Gibson et.al	Budaya organisasi adalah pola dari asumsi dasar yang dikembangkan dan diajarkan kepada anggota baru organisasi.
Lowie dalam Mahyadeni	Budaya organisasi adalah segala sesuatu yang diperoleh dari lingkungan berupa kebiasaan, keahlian, adat istiadat dan semua hal di lingkungannya.

5. Ada beberapa perbandingan pandangan konsep kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut:

Perbandingan	
Ahli	Pembahasan
Bernadin	Kinerja harus didefinisikan sebagai jumlah dari efek kerja, karena mereka memberikan hubungan terkuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi"
Kane	Kinerja didefinisikan pada level masing-masing individu di dalam organisasi atau di tingkat organisasi. Ini dianggap sebagai pemahaman tentang hasil yang dicapai.
Nelly	Percaya bahwa kinerja harus mempertimbangkan mengukur efisiensi dan efektivitas tindakan
Philippe Lorrino	Kinerja dalam perusahaan adalah yang berkontribusi untuk meningkatkan nilai-biaya pasangan dan bukan hanya apa yang membantu mengurangi biaya atau meningkatkan nilai.
Brumbach	Kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pemain dan giliran pementasan konsep abstrak menjadi tindakan konkret.
Didier Noyé	Kinerja bukan sekedar penemuan dari sebuah hasil, tetapi lebih dari itu hasil perbandingan antara hasil dan tujuan.

5.2 Rekomendasi

Dengan adanya keterbatasan di dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa rekomendasi antara lain sebagai berikut:

1. Bagi organisasi atau instansi apapun agar memperhatikan budaya di dalam organisasi dan bagaimana mempengaruhi dan mengajak individu di dalam organisasi tersebut agar bisa melaksanakan budaya yang ada di dalam organisasi tersebut demi tercapainya visi dan misi organisasi.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kasus yang sedikit, dengan keterbatasan ini maka bagi penelitian selanjutnya untuk memperbaiki model penelitian dengan mencari kasus-kasus lainnya untuk memperlengkap hasil penelitian.