BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan mengenai Analisis Budaya Organisasi Pada PDAM Cabang Garut Kota, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis yang peneliti lakukan, terlihat bahwa penerapan budaya organisasi pada PDAM Cabang Garut Kota sudah cukup baik, dengan adanya sosialisasi nilai- nilai budaya organisasi akan memberikan pengetahuan tentang budaya organisasi melalui pelatihan budaya saat pertama masuk menjadi anggota organisasi dan mempelajari serta menerapkan nilai- nilai budaya yang sudah ditanamkan sejak seseorang mulai bergabung menjadi anggota organisasi dan menemukan peran budaya organisasi sebagai pedoman perilaku bagi anggota organisasi.
2. Berdasarkan analisa tergambar, bahwa ada lima karakteristik primer yang menentukan budaya organisasi pada PDAM Cabang Garut kota, yaitu (1) Integrasi (2) Identitas, (3) Kejelasan sasaran/*direction* (4) Toleransi terhadap konflik dan (5) pola komunikasi. Kelima karakteristik primer ini sudah ada dan menjadi perilaku bagi anggota organisasinya. Sedangkan 5 karakteristik primer lainnya yaitu (1) inisiatif individu, (2) Toleransi terhadap resiko, (3) Pengawasan, (4) Dukungan manajemen, (5) Sistem Penghargaan belum tampak menjadi perilaku anggota organisasi secara keseluruhan.
3. Berdasarkan hasil analisa pembahasan mengenai beberapa permasalahan yang menjadi kendala-kendala pada Perusahaan PDAM Cabang Garut Kota antara lain

(1) Masalah konsumen dan pelayanan publik (2) Msaalah buruknya pelayanan yang disebabkan banyak aduan dari masyarakat.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Penerapan nilai- nilai budaya yang sudah ada hendaknya dilestarikan agar tetap menjadi pedoman perilaku sehingga budaya organisasi tetap tumbuh menjadi budaya baik yang dapat memberikan motivasi bagi peningkatan kinerja agar tetap unggul.
2. Untuk mewujudkan seluruh karakteristik budaya organisasi pada PDAM Cabang Garut Kota perlu ada sinegritas dari seluruh elemen organisasi dan dukungan dari Top Manajemen dan lower manajemen, sehingga implementasi budaya organisasi yang menjadi cermin dan karakteristik dapat menyeluruh terhadap semua aspek organisasi.
3. Untuk mengatasi permasalahan terkait kendala-kendala yang terjadi dilingkungan PDAM Cabang Garut Kota , maka pihak perusahaan perlu menetapkan standar pelayanan minimal serta menerapkan Konsep TQM (*total quality Management*) dengan melakukan sinegritas seluruh unsur dan aspek perusahaan untuk berkomitmen memperbaiki budaya kerja organisasi dan kualitas pelayanan kepada konsumen.
4. Disarankan kepada PDAM Cabang Garut Kota untuk menyiapkan kotak saran sehubungan dengan upaya untuk menjaring informasi dari pegawai maupun masyarakat terkait dengan budaya organisasi.

5. Pimpinan perlu memberi kesempatan atau ruang kepada pegawai untuk mencoba prosedur yang baru, tidak terpaku pada prosedur yang lama. Suatu kegiatan hendaknya dilihat sebagai satu kesatuan dan tidak hanya berfokus pada hasil akhir. Kesempatan atau peluang ini akan mendorong timbulnya inisiatif pegawai. Hal ini perlu dikomunikasikan dan disosialisasikan, sebab *image* yang sudah tertanam dalam diri pegawai adalah menunggu petunjuk atau instruksi. Budaya yang kaku (semua terserah dan tergantung pada pimpinan) akan menghambat tumbuhnya inisiatif individu dan melahirkan kepatuhan semu.
6. Untuk Toleransi terhadap resiko. Setiap orang perlu mengambil keputusan tanpa rasa takut sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kesempatan adalah wujud kepercayaan pimpinan terhadap pegawai. Kesempatan yang diberikan oleh pimpinan akan memberi ruang untuk setiap pegawai belajar dari kesalahan yang dilakukan. Kesempatan ini bagaikan permata berharga. Semakin lama permata itu akan semakin berkilau. Melalui berbagai pengalaman ini maka kemampuan pegawai akan terasah dengan baik.
7. Untuk pengawasan, bahwa kinerja seluruh pegawai di PDAM Garut perlu dievaluasi. Alat untuk evaluasi disusun sedemikian rupa kemudian disosialisasikan. Evaluasi akan efektif apabila dilakukan secara berkala dan sesuai dengan tingkatan yang ada..
8. Untuk Dukungan manajemen, seperti yang telah dikemukakan dukungan pada dasarnya sudah ada tetapi belum bersifat menyeluruh. Oleh karena itu pemberian dukungan kepada pegawai PDAM Garut hendaknya diberikan secara penuh.