

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Budaya organisasi yang berkembang dalam perusahaan PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang ini adalah bentuk budaya organisasi kerja-kekeluargaan (*work-family culture*) yang mana fakta menunjukkan adanya interaksi yang mendalam antar karyawan, sehingga masing-masing karyawan akan menganggap bahwa setiap individu yang ada dalam perusahaan tersebut adalah keluarga. Hasil yang didapat dari observasi yang menggunakan pendekatan etnografi tersebut memunculkan tema yang didasarkan pada perkembangan budaya organisasi kerja-kekeluargaan (*work-family culture*) tersebut adalah kegiatan gotong royong, rasa kekeluargaan (paseduluran), dan suasana kerja yang mendukung dan masih sangat terjaga. dengan demikian budaya organisasi kolektivisme memang terdapat pada wilayah timur, khususnya pada suku jawa, hal ini ditunjukkan dengan mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang adalah orang suku jawa.

Budaya organisasi kerja-kekeluargaan yang diusung oleh perusahaan PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang tersebut sudah terbentuk semenjak perusahaan tersebut didirikan. Budaya organisasi tersebut memberikan nilai-nilai sosial yang diturunkan kepada setiap anggota organisasinya. Nilai-nilai sosial yang paling luhur adalah anggapan bahwa semua anggota organisasi yang ada pada perusahaan tersebut adalah satu keluarga, dan perlakukanlah mereka layaknya sebagai keluarga. Nilai sosial tersebut mengandung makna bahwa rekan kerja, atasan, dan

bawahan dapat dikatakan sebagai keluarga yang wajib dihormati dan diperlakukan sebagaimana mestinya, tidak memandang adanya hubungan sedarah maupun tidak ada hubungan sedarah sama sekali. Dengan kata lain kedudukan sosial yang terjalin dalam perusahaan tersebut adalah sama.

Ciri-ciri yang menunjukkan bahwa perusahaan tersebut menerapkan budaya organisasi kerja-kekeluargaan dalam sistem operasionalnya adalah masih rekatnya hubungan kekerabatan yang terjalin antar anggota organisasi, rasa kekeluargaan yang kental dan sistem gotong royong yang masih terjaga dengan baik. Tetapi seiring berjalannya waktu budaya organisasi yang ada pada PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang telah luntur dari budaya organisasi kerja-kekeluargaan menjadi budaya organisasi yang lebih formal tetapi tidak semua tradisi ditinggalkan oleh anggota organisasi, seperti halnya tradisi istiqhosah dan pembacaan doa sebelum pembagian upah.

Dari uraian kesimpulan diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi kolektivisme yang dikemukakan oleh Hofstede dapat digambarkan lewat budaya organisasi kerja-kekeluargaan (*work-family culture*) yang ada pada perusahaan manufaktur PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang ini. Budaya organisasi kolektivisme tersebut dicerminkan dengan tingginya rasa kekerabatan antar masing-masing karyawan, tingginya loyalitas terhadap perusahaan, masih terjaganya tradisi gotong royong dalam pengerjaan proyek, dan strata sosial yang rendah antara pemilik perusahaan dengan para karyawan. Meskipun budaya organisasi kerja-kekeluargaan (*work-family culture*) ini sudah mulai luntur tetapi masih terdapat budaya organisasi yang dipertahankan seperti halnya acara

keagamaan, rasa kekerabatan antar karyawan yang masih kental, dan tradisi gotong royong yang masih dipakai sampai saat ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti perlu memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang sebagai perusahaan industri manufaktur karoseri bak truk demi perkembangan perusahaan ini untuk beberapa dekade yang akan datang. Adapun saran yang disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang ini lebih memperhatikan kesejahteraan para karyawannya dalam hal pemberian insentif, sehingga para karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.
2. Pemimpin perusahaan agar lebih mengupayakan dalam perbaikan interaksi dengan para karyawannya, sehingga akan tercipta suasana kerja yang kondusif dan tidak mengikat.
3. Kebijakan yang diambil oleh pemimpin perusahaan disarankan lebih memperhatikan kekuatan dan kemampuan kerja karyawan agar mereka tidak merasa tertekan baik secara fisik maupun psikis yang dikarenakan *overload* pekerjaan yang ada pada PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang.
4. Tradisi-tradisi yang sudah ada seperti halnya *istiqhosah* dan *berdo'a* bersama sebelum pengambilan upah agar tetap dilestarikan dan tradisi yang memang sudah hilang lebih diupayakan untuk diangkat kembali, hal ini dikarenakan tradisi-tradisi tersebut adalah ciri khas yang dimiliki

perusahaan untuk membedakan dengan perusahaan lain dan dapat memberikan pendidikan moral terhadap para karyawan PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang.

5. Jam kerja lembur sebaiknya diminimalisir dikarenakan para karyawan kebanyakan sudah tidak mampu untuk mengerjakan jam kerja lembur karena faktor fisik yang sudah lelah akibat jam kerja regular, dan jika terpaksa diberlakukan jam kerja lembur maka harus ada timbal balik yang sepadan dengan pekerjaan yang diberikan.
6. Untuk mempererat hubungan sosial antar anggota organisasi perusahaan PT. Gunung Mas Gondanglegi Malang, perusahaan dapat mengupayakan terbentuknya acara-acara baru dan inovatif, sehingga para anggota organisasi tidak jenuh dengan acara-acara yang sudah ada. Kegiatan semacam ini sangat diperlukan untuk menunjang produktivitas karyawan selain dari segi materi.