

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan dari beberapa hasil analisis yang telah dilakukan dan dibahas budaya organisasi yang ditekankan pada perusahaan kontraktor CV. Bangun Papua Jaya yang didirikan pada tanggal 22 Agustus 2017 yang berlokasi di kota Sorong, Papua Barat lebih tepatnya di jalan Jendrak Sudirman dapat ditarik kesimpulan kesimpulan bahwa perusahaan kontraktor CV. Bangun Papua Jaya lebih menginginkan atau menekankan tipe budaya *Clan* dibandingkan dengan tipe budaya lainnya (*Adhocracy, Market, dan Hierarchy*), yang artinya perusahaan kontraktor CV. Bangun Papua Jaya mementingkan kesetiaan dan tradisi.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, penulis dapat memberikan beberapa saran:

1. Untuk karyawan perusahaan kontraktor harus dapat beradaptasi dan menerima budaya organisasi pada perusahaan yang mereka bekerja maka karyawan tersebut dapat merasa lebih nyaman berada didalam organisasi dan menunjukkan loyalitas serta berupaya memberikan kontribusi yang baik untuk organisasi sehingga dapat memudahkan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.

2. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti selanjutnya tidak hanya meneliti budaya organisasi yang tumbuh atau ditekankan oleh perusahaan kontraktor, tetapi juga meneliti budaya seperti apa yang diinginkan karyawan perusahaan kontraktor.



DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, S. J. (1998). *The power of culture*. Nursing Spectrum (D.C./Baltimore Metro Ed.), 8(22), 11. <https://doi.org/10.1353/jaas.1998.0011>
- Arditi, D., Nayak, S., & Damci, A. (2017). *Effect of organizational culture on delay in construction*. International Journal of Project Management, 35(2), 136–147. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.10.018>
- Arnawati, E. (2002). *Studi Budaya Organisasi Kontraktor dan Kesiapannya Menerima Perubahan*, Tesis, Program Studi Magister teknik, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Bartell, M. (2003). *Internationalisation of universities: a university culture-based framework*. Higher Education, 45(1): 43-70.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell. (2001), *Human Resource Management*. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Bassioni, H. A. (2004). *a Framework for Measuring Business Performance in Construction Contracting Organisations*. Doctor of Philosophy of Loughborough University A Doctoral Thesis Submitted .
- Budiharjo, A. (2011). *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum (Sintesis Teori Untuk Mengungkap “Kotak Hitam” Organisasi)* (1st ed.). Jakarta Selatan: Prasetiya Mulya Publishing.
- Duha, T. (2016). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Cameron, K. s., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. The Jossey-Bass Business & Management Series. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00052_5.x
- Fausto, A. B., Blanzieri, E., Giorgini, P., & Giunchiglia. (2009). *A formal definition of culture*. Proceedings of the Workshop on Modeling Intercultural Collaboration and Negotiation (MICON) at IJCAI'09.
- Ikhsan, A. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 17–35.
- Keesing, R. M. (1997). “*Teori-Teori Tentang Antropologi*” Terjemahan dari “*Theories of Culture*” dalam Annual Review of Anthropology (1974) oleh Amri Marzali. Antropologi Indonesia, 52(52).
- Lund, D. B. (2003). *Organisational culture and job satisfaction*. Journal of Business & Industrial Marketing, 18(3), 219–236. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Morin, E. M., & Audebrand, L. K. (2016). *Organizational Performance and Meaning of Work: Correcting for Restricted Range*, 1–18.
- Naicker, N. 2008. *Organisational culture and employee commitment: a case study. Unpublished thesis for Masters of Business Administration*, Durban: Durban University. Nazir,
- Ntontela, Z.A. 2009. *The impact of organizational culture on employees' behaviour within tertiary institutions in the Eastern Cape Region. Unpublished thesis for Masters of Administration, Eastern Cape: Fort Hare University.*
- Peloza, J., & Papania, L. (2008). *The Missing Link between Corporate Social Responsibility and Financial Performance: Stakeholder Salience and Identification. Corporate Reputation Review*, 11(2), 169–181. <https://doi.org/10.1057/crr.2008.13>
- Rahadi, & Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggul Mandiri publishing .
- Report, F. Y., & Alkhamali, K. S. (2010). *Cultural Factors Influencing Disputes in Public Construction*. Heriot-Watt University,1-14.
- Salem, K., & Alkhamali, H. (2014). *Leadership Style, Organisational Culture and Disputes in Public Construction*, Heriot-Watt University,1-383.
- Sastra, D., & Roman, B. (2017). *Kajian Budaya Kajian Budaya dan Media*. Makasar: Sastra Prancis Fakultas Ilmu Budaya Universitas Hasanuddin.
- Sobirin, A. (2014). *Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja. Jurnal Manajemen Kinerja*, 1–67. <https://www.pdftrue.com/ju/jurnal-manajemen-kinerja>
- Sobirin, A. (2015). *Organisasi dan Perilaku Organisasi. Jurnal Manajemen Kinerja*, 1–69. <https://www.pdftrue.com/ju/jurnal-manajemen-kinerja>
- Soedjono. (2005). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di terminal Surabaya*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), pp.22-47.
- Suprihati. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 93–112. <https://doi.org/ISSN :1693-0827>