



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### Kesimpulan dan Saran

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan Kompas menginternalisasikan nilai-nilai yang ditanamkan oleh pendiri, yaitu Jacob Oetama dalam diri mereka. Nilai-nilai pendiri yang tertanam dalam diri karyawan adalah nilai kejujuran dan kerja keras. Mereka melakukan pekerjaan sehari-hari dalam perusahaan dengan mengedepankan nilai-nilai tersebut. Nilai-nilai yang dimiliki oleh pendiri perusahaan mereka dapatkan dari hasil interaksi yang dilakukan oleh pendiri dengan karyawan, karyawan dengan karyawan dan perusahaan dengan karyawan. Makna yang dimiliki bersama ini kemudian menjadikan karyawan menjadi bagian dari budaya organisasi yang memiliki batasan-batasan sosial yang disepakati bersama oleh seluruh anggota budaya.
2. Budaya organisasi pada Harian Kompas terlihat simbol fisik, perilaku dan verbal, serta visi dan misi perusahaan, slogan perusahaan, dan bagaimana cara karyawan menghadapi permasalahan. Secara garis besar, karyawan memaknai budaya yang dimiliki dan ditanamkan oleh perusahaan adalah budaya kekeluargaan.
3. Penerusan budaya organisasi dilakukan dengan metode cerita, ritual, simbol materi, dan bahasa.

4. Pada umumnya karyawan memaknai simbol budaya yang tidak terlihat dengan pemaknaan yang sama, dan memaknai simbol budaya yang tidak terlihat, meliputi cara menghadapi permasalahan dan panggilan “Mas” dan “Mbak” dengan pemaknaan yang berbeda.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Simbol-simbol budaya organisasi yang dimiliki oleh Harian Kompas secara garis besar memang sudah dimaknai seragam oleh karyawannya. Secara lebih luas, karyawan memaknai bahwa perusahaan memiliki budaya kekeluargaan yang ditanamkan sejak awal berdirinya perusahaan. Budaya kekeluargaan ini membawa pengaruh positif bagi karyawan dalam bekerja. Rasa kekeluargaan yang dimiliki antarkaryawan dapat membantu meringankan pekerjaan mereka dan membuat mereka merasa seperti keluarga dalam perusahaan. Sehingga rasa saling memiliki antara karyawan dan perusahaan dapat tercipta. Tetapi di sisi lain, budaya kekeluargaan yang tertanam dalam perusahaan membuat salah satu fungsi hukuman atau *punishment* sebagai bagian dari budaya organisasi itu sendiri berjalan tidak semestinya. Keadaan ini mampu menimbulkan rasa kurang adil dalam kehidupan pekerjaan. Oleh karena itu, di samping budaya kekeluargaan yang begitu kuat dimiliki dan ditanamkan oleh perusahaan, perusahaan juga harus mempertegas *punishment* yang berlaku sebagai bagian dari budaya organisasi dan bagian dari peraturan perusahaan. Sehingga perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih adil dan kondusif bagi seluruh karyawan dan mampu mencapai cita-cita perusahaan dengan baik.