

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kultur organisasi yang selalu berubah-ubah dan berkembang sebagaimana dengan organisasi yang lainnya Universitas Diponegoro menunjukkan kurangnya pemahaman para anggota organisasi tentang kultur organisasi yang ada. Sebagai bagian dari suatu sistem sosial yang sangat terbuka terhadap situasi lingkungan dan masukan dari seluruh jajaran anggota organisasi yang ada menunjukkan kekurang puasanya segenap anggota organisasi yang ada terhadap kultur organisasi yang ada sekarang. Kalau dikaji secara angga jumlah sumberdaya manusia yang ada di lingkungan universitas sangat mendukung bila adanya suatu kepastian kultur organisasi di Undip. Sedangkan kultur organisasi yang ada bila ditinjau secara berdasarkan hasil penelitian tidak / kurang mencerminkan kultur yang sebenarnya yang diharapkan oleh seluruh anggota organisasi.
2. Kultur organisasi Universitas Diponegoro, sebagaimana yang diharapkan oleh segenap anggota organisasi, mengundang

berbagai pertanyaan baik bagi para tenaga fungsional, struktural maupun pegawai biasa dan ini merupakan semacam beban psikologis bagi anggota organisasi. Penelitian ini membuat suatu konsekuensi penting terhadap para anggota organisasi terutama untuk para pemerhati dan anggota organisasi yang mempunyai keinginan untuk berkembang, bentuk organisasi yang ada sekarang merupakan kemunduran yang sangat mendasar dan dari sebuah bentuk pola lama, bentuk pola baru yang diinginkan termasuk didalam pengembangan pola kerja yang sudah semestinya di tuntut untuk adanya perubahan kearah pola organisasi yang baru. Pemanfaatan potensi – potensi anggota organisasi akan memberikan merupakan keberhasilan pada organisasi.

3. Ketidak mengertian unsur pimpinan di dalam tujuan dari misi merupakan faktor penghambat di dalam memajukan suatu organisasi, dimana anggota organisasi akan merasa kehilangan arah yang akan dituju. Mereka merasa ketidak tahuan pimpinan tersebut sangat sulit bagi mereka untuk memajukan organisasi secara bersama-sama. Kehilangan arah ini juga dapat di sebabakan kurangnya komunikasi dari bawah keatas , mereka akan merasa enggan untuk memberikan perhatian bagi perkembangan organisasi, hal ini juga akan berdampak terhadap kinerja organisasi. Biasanya

kelompok ini di golongkan pada kelompok pasif dan tidak mautau tentang kebutuhan dari organisasi. Hambatan komunikasi antar sesama anggota organisasi baik dari unsur pimpinan itu sendiri maupun kebawahannya, program kerja yang bagus akan menjadi terhambat dengan kurangnya pengarahan dari para pengatur kultur organisasi. Kurangnya komunikasi juga dirasakan oleh sesama anggota di dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Sebagai dampaknya sudah semestinya setiap anggota organisasi kurang merasa cinta terhadap organisasi itu sendiri.

4. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas dapat di kemukakan kondisi kultur organisasi yang ada sekarang sebagai berikut :

- a. Kondisi kultur organisasi di Universitas Diponegoro ternyata kurang mendapatkan perhatian dari anggota organisasi hal ini di sebabkan oleh unsur pimpinan kurang memperhatikan misi yang akan diemban, dimana misi merupakan arah yang akan di capai dari suatu organisasi, hal ini juga berdampak buruk terhadap anggota organisasi dimana anggota organisasi merasa kesulitan untuk memahami misi dari organisasi.

- b. Kurangnya perhatian pimpinan didalam memajukan organisasi juga berdampak buruk teradap komitmen para anggota organisasi di dalam memajukan organisasi.
- c. Kondisi komunikasi antar sesama anggota organisasi di dalam memajukan organisasi sangat terputus dan tidak dapat berjalan dengan lancar sebagaimana yang diharapkan oleh anggota organisasi , hal ini ternyata berdampak juga pada organisasi itu sendiri dimana organisasi Undip cukup sulit untuk berkembang.
- d. Ketidak pedulian para anggota organisasi di dalam memajukan organisasi ternyata juga biasa menurunkan semangat untuk memiliki organisasi itu sendiri.
- e. Disamping kurangnya kepedulian anggota organisasi seperti yang di sebutkan diatas, ternyata juga masih ada yang peduli dengan kondisi organisasi yang ada sekarang ini, kelompok ini secara bersama- sama juga bertindak aktif didalam memajukan organisasi dan dalam berkerja mempunyai tanggung jawab di dalam memajukan organisasi dan sudah semestinya kelompok ini siap mengambil segala macam bentuk resiko.

- f. Buruknya kondisi kultur organisasi Undip disamping yang disebabkan oleh faktor yang dikemukakan diatas di perburuk lagi oleh faktor kurangnya koordinasi antar unit yang ada di lingkungan Undip. Faktor pengawasan tidak kalah pentingnya ddalam menciptakan kultur organisasi , bagi pegawai yang tidak berminat didalam memajukan organisasi, juga tidak di beri sangsi dan di biarkan berjalan begitu saja.
- g. Bagi mereka yang mempunyai perhatian khusus di dalam memajukan organisasi ternyata tidak mendapatkan perhatian dan penghargaan dari lembaga, para unsur pimpian beranggapan prestasi tersebut merupakan sebuah kewajiban yang harus di jalankan.
- h. Tersumbatnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan kurangnya sosialisai dari suatu kebijakan sangat mempengaruhi jalannya roda organisasi, tujuan dari organisai sering berbenturan dengan kepentingan-kepentingan kelompok lain.
- i. Kondisi kultur organisai di lembaga pendidikan ini, untuk tahun yang akan datang di mungkinkan berjalan lebih buruk dari yang ada sekarang dimana kebijakan dan

perhatian dari pimpinan tidak jelas dan di tambah lagi dengan rendahnya pengetahuan dan keterampilan sumberdaya manusia yang ada. Tidak adanya kemauan menejemen untuk memberikan kesempatan pelatihan bagi pengembangan sumberdaya manusia yang ada akan lebih memperparah kondisi unruk lima tahun yang akan datang.

B. Saran-Saran

1. Perlu adanya peningkatan kondisi kultur organisasi di Universitas Diponegoro agar mendapatkan perhatian dari anggota organisasi.
2. Perhatian pimpinan sangat diperlukan didalam memajukan organisasi juga agar tidak berdampak buruk teradap komitmen para anggota organisasi di dalam memajukan organisasi
3. Perlu adanya peningkatan koordinasi antar unit yang ada di lingkungan Undip, agar tercipta kultur organisasi yang baik dilingkungan universitas diponegoro.
4. Perlu adanya penghargaan khusus kepada para anggota yang mempunyai perhatian khusus di dalam memajukan organisasi, karena selama ini mereka ternyata tidak mendapatkan perhatian dan penghargaan dari lembaga, para unsur pimpian beranggapan

prestasi tersebut merupakan sebuah kewajiban yang harus di jalankan.

5. Kondisi kultur organisai di lembaga pendidikan ini, untuk tahun yang akan datang di mungkinkan berjalan lebih buruk dari yang ada sekarang hal ini perlu dapat diatasi dengan melakukan : kebijakan dan perhatian dari pimpinan harus lebih diperjelas dan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumberdaya manusia yang ada.