BAB IV
KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 21 karyawan aktif di Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa setiap dimensi karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge memiliki tingkat atau nilai yang berbeda-beda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta tidak didominasi oleh satu karakteristik tertentu, melainkan terbentuk dari berbagai karakteristik budaya organisasi dengan tingkat intensitas yang beragam sehingga mencerminkan profil budaya organisasi yang khas sesuai dengan kondisi organisasi.

1. Orientasi terhadap tim (*team orientation*) merupakan karakteristik budaya organisasi yang paling dominan dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan di Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta lebih menekankan kerja sama, koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan operasional organisasi sangat didukung oleh kemampuan karyawan untuk bekerja secara tim.
2. Dimensi inovasi dan pengambilan risiko memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,71, perhatian terhadap detail sebesar 3,61, dan orientasi terhadap individu sebesar 3,47. Ketiga dimensi tersebut berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa organisasi telah mendorong karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru, melaksanakan pekerjaan secara teliti, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kenyamanan setiap individu. Kondisi tersebut mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, ketelitian, serta hubungan kerja yang baik antar anggota organisasi.
3. Dimensi agresivitas memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,37, sedangkan dimensi stabilitas memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,25. Kedua dimensi tersebut menunjukkan tingkat yang lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang menekankan sikap kompetitif dan pemeliharaan stabilitas organisasi belum menjadi karakteristik yang paling menonjol. Meskipun demikian, kedua dimensi tersebut masih memiliki peluang untuk terus ditingkatkan agar budaya organisasi menjadi lebih seimbang.

4. Dimensi orientasi terhadap hasil (*outcome orientation*) memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu 2,95, sehingga berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada pencapaian target, hasil kerja, dan produktivitas belum menjadi karakteristik yang paling dominan di Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta. Dengan demikian, aspek orientasi terhadap hasil masih memerlukan perhatian dan penguatan agar pencapaian tujuan organisasi dapat berlangsung secara lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta lebih menekankan karakteristik orientasi terhadap tim, inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, serta orientasi terhadap individu dibandingkan karakteristik yang berorientasi pada pencapaian hasil, agresivitas, dan stabilitas. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa budaya organisasi yang berkembang lebih mengutamakan kolaborasi, koordinasi, ketelitian, inovasi, dan kepedulian terhadap karyawan dalam mendukung pelaksanaan aktivitas operasional sehari-hari. Dengan demikian, budaya organisasi telah membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi pelaksanaan operasional organisasi, meskipun masih diperlukan penguatan terutama pada dimensi orientasi terhadap hasil agar seluruh karakteristik budaya organisasi dapat berkembang secara lebih seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Citantya, H. (2019). "Budaya Organisasi di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negeri Surabaya." *JURNAL FISIP*.

Judge, S. P. (2017). *Organizational Behavior.* Pearson Education.

Maryati, T. (2018). "Analisis Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gunung Kidul)." *Journal UMY*.

Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. *Corporate Culture*.

Solekhan. (2020). "Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Menurut Stephen P Robbins & Timothy A Judge Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen)." *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, &. H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam (1st ed.).* Prenadamedia Group.

Wijono, M. R. (2021). "Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi." *Jurnal Psikologi Konseling*.

LAMPIRAN

1. Hasil Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.788**	-.127	.031	.088	.018	.262	.332	.131	.479**	.128	.173	.112	.061	.465**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.505	.870	.644	.926	.162	.073	.492	.007	.499	.360	.555	.747	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.788**	1	.147	-.093	.056	-.168	.058	.053	.300	.571**	.004	.003	-.004	-.149	.296
	Sig. (2-tailed)	<.001		.437	.625	.769	.375	.760	.782	.107	<.001	.985	.988	.982	.433	.113
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-.127	.147	1	.152	.176	.014	-.228	-.113	.406*	.109	-.098	-.191	.316	.107	.158
	Sig. (2-tailed)	.505	.437		.422	.351	.943	.225	.552	.026	.565	.605	.312	.089	.572	.404
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.031	-.093	.152	1	-.086	.099	.436*	.406*	.159	.282	.481**	.174	.283	.444*	.514**
	Sig. (2-tailed)	.870	.625	.422		.651	.604	.016	.026	.403	.131	.007	.358	.130	.014	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.088	.056	.176	-.086	1	.361	-.131	.093	.121	.013	.056	.050	.334	.282	.350
	Sig. (2-tailed)	.644	.769	.351	.651		.050	.489	.626	.522	.947	.769	.791	.071	.132	.058
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.018	-.168	.014	.099	.361	1	-.041	.108	-.012	-.095	.017	.184	.140	.560**	.363*
	Sig. (2-tailed)	.926	.375	.943	.604	.050		.830	.571	.949	.616	.929	.330	.459	.001	.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.262	.058	-.228	.436*	-.131	-.041	1	.676**	.403*	.424*	.611**	.383*	.230	.060	.588**
	Sig. (2-tailed)	.162	.760	.225	.016	.489	.830		<.001	.027	.020	<.001	.037	.222	.751	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.332	.053	-.113	.406*	.093	.108	.676**	1	.360	.190	.542**	.267	.487**	.186	.652**
	Sig. (2-tailed)	.073	.782	.552	.026	.626	.571	<.001		.051	.315	.002	.154	.006	.325	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.131	.300	.406*	.159	.121	-.012	.403*	.360	1	.333	.065	.036	.350	.028	.443*
	Sig. (2-tailed)	.492	.107	.026	.403	.522	.949	.027	.051		.073	.734	.849	.058	.882	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.479**	.571**	.109	.282	.013	-.095	.424*	.190	.333	1	.513**	.523**	.183	.248	.647**
	Sig. (2-tailed)	.007	<.001	.565	.131	.947	.616	.020	.315	.073		.004	.003	.333	.190	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.128	.004	-.098	.481**	.056	.017	.611**	.542**	.065	.513**	1	.595**	.345	.282	.673**
	Sig. (2-tailed)	.499	.985	.605	.007	.769	.929	<.001	.002	.734	.004		<.001	.062	.131	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.173	.003	-.191	.174	.050	.184	.383*	.267	.036	.523**	.595**	1	.245	.552**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.360	.988	.312	.358	.791	.330	.037	.154	.849	.003	<.001		.192	.002	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	.112	-.004	.316	.283	.334	.140	.230	.487**	.350	.183	.345	.245	1	.522**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.555	.982	.089	.130	.071	.459	.222	.006	.058	.333	.062	.192		.003	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	.061	-.149	.107	.444*	.282	.560**	.060	.186	.028	.248	.282	.552**	.522**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.747	.433	.572	.014	.132	.001	.751	.325	.887	.190	.131	.002	.003		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.465**	.296	.158	.514**	.350	.363*	.588**	.652**	.443*	.647**	.673**	.634**	.628**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.113	.404	.004	.058	.049	<.001	<.001	.014	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	14

3. Kuisioner

Dimensi Inovasi dan Pengambilan Risiko

Pernyataan
Organisasi mendorong karyawan untuk menyampaikan ide dan inovasi baru.

Dimensi Perhatian Terhadap Detail

Pernyataan
Organisasi memperhatikan kualitas pekerjaan secara detail.

Dimensi Orientasi Terhadap Hasil

Pernyataan
Organisasi lebih menekankan pencapaian target hasil kerja dibandingkan mempermasalahkan proses/cara karyawan mengerjakannya.

Dimensi Orientasi Terhadap Individu

Pernyataan
Setiap keputusan atau kebijakan yang diambil oleh organisasi selalu mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan dan kenyamanan karyawan.
Organisasi menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu perhatian utama dalam menjalankan kegiatan operasional.

Dimensi Orientasi Terhadap Tim

Pernyataan
Organisasi menekankan pentingnya kerja sama tim dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.
Tugas-tugas di dalam organisasi dirancang untuk dikerjakan secara berkelompok/tim, bukan menjadi beban tanggung jawab individu semata.

Dimensi Agresivitas

Pernyataan
Organisasi mendorong suasana kerja yang kompetitif antar karyawan untuk mencapai performa terbaik, daripada membiarkan karyawan bekerja dengan santai.
Organisasi mendorong karyawan untuk bekerja secara kompetitif.

Dimensi Stabilitas

Pernyataan
Manajemen berupaya mempertahankan kondisi organisasi yang telah berjalan dengan baik.
Organisasi lebih memprioritaskan pemeliharaan stabilitas lingkungan kerja yang sudah mapan saat ini dibandingkan melakukan perubahan atau inovasi.

4. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	81,8%
Perempuan	4	18,2%

5. Profil Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase
Tim Frontliner	8	40,9%
Tim Kitchen	12	54,5%
Manajemen	1	4,5%

6. Profil Responden Berdasarkan Waktu Lama Bekerja

Waktu Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 3 Bulan	7	31,8%
3 Bulan	2	9,1%

6 Bulan	3	18,2%
1 Tahun	2	9,1%
> 1 Tahun	7	31,8%

7. Jawaban Responden

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	3	4	4	3	3	4	5	2	2	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	5	5	2	5	5	5	5	3	1	4	2
4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2
5	3	5	2	4	3	5	4	3	3	4	3
6	4	3	2	4	2	5	5	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
9	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
10	5	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3
11	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1
12	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3
13	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3
14	5	4	2	5	3	5	5	5	5	3	1
15	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5
16	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4
17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
20	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

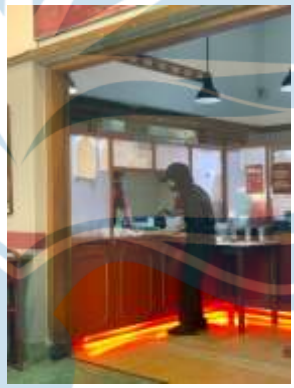
8. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Organisasi mendorong karyawan untuk menyumbangkan ide baru	21	1.00	5.00	3.7143	1.34895
Organisasi memperhatikan kualitas pekerjaan secara detail	21	1.00	5.00	3.6190	1.11897
Organisasi lebih menekankan pencapaian target hasil kerja dibandingkan mempermasalahkan proses/cara karyawan mengerjakannya	21	1.00	5.00	2.9524	1.20317
Setiap kebijakan atau kebijakan yang diambil oleh organisasi selalu mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan dan kenyamanan karyawan	21	1.00	5.00	3.0667	1.31658
Organisasi menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu perhatian utama dalam menjalankan kegiatan operasional	21	1.00	5.00	3.2857	1.27055
Organisasi menekankan pentingnya kerja sama tim dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari	21	1.00	5.00	3.9524	1.49321
Tugas-tugas di dalam organisasi dirancang untuk dikerjakan secara berkelompok/tim, bukan menjadi beban tanggung jawab individu semata.	21	1.00	5.00	3.7143	1.38359
Organisasi menciptakan suasana kerja yang kompetitif antar karyawan untuk mencapai performa terbaik, daripada memberikan karyawan bekerja dengan santai.	21	1.00	5.00	3.4286	1.20712
Organisasi mendorong karyawan untuk bekerja secara kompetitif.	21	1.00	5.00	3.3333	1.23828
Manajemen berupaya mempertahankan kondisi organisasi yang telah berjalan dengan baik.	21	1.00	5.00	3.4762	1.40068
Organisasi lebih mengutamakan pemeliharaan stabilitas lingkungan kerja yang sudah nyaman saat ini dibandingkan melakukan perubahan atau inovasi.	21	1.00	5.00	3.0476	1.32196
Valid N (listwise)	21				

9. Dokumentasi Objek Penelitian









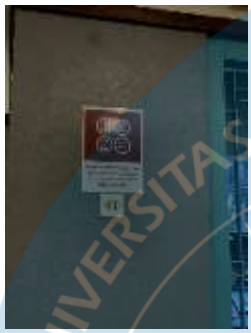




UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA








10. Dokumentasi Wawancara Dengan SPV Rumah Makan Serodja