

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini akan dipaparkan kesimpulan-kesimpulan dari penelitian secara keseluruhan dan juga rekomendasi dari peneliti.

#### **V.1. Kesimpulan**

- Perusahaan taksi Blue Bird adalah perusahaan jasa transportasi yang sudah didirikan semenjak 1 Mei 1972 hingga sekarang ini dan telah memasuki usia tiga puluh tujuh tahun (37). Perusahaan taksi Blue Bird menerapkan hubungan kemitraan dengan para pengemudinya. Persaingan dalam bisnis jasa transportasi saat ini semakin ketat dengan banyaknya bermunculan bisnis taksi baru. Yang bisa membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya adalah budaya yang dimiliki oleh masing-masing organisasi.
- Struktur organisasi yang dimiliki oleh perusahaan taksi Blue Bird adalah struktur mekanis yang dapat dilihat dari tingkat sentralisasi, formalisasi yang tinggi dan kompleksitas yang terdiri dari spesialisasi fungsional, differensiasi vertikal yang tinggi dan differensiasi spasial yang tersebar. Struktur mekanis ini menunjukkan bahwa mekanisme pembagian kerja, spesialisasi dan hubungan kerja yang hierarkis.
- Pendiri perusahaan taksi Blue Bird adalah aktor yang memegang peranan penting dalam pembentukan awal budaya organisasi. Dengan jasanya dalam meletakkan nilai-nilai dasar organisasi, tokoh pendiri perusahaan ini pun dibentuk sebagai simbol dalam perusahaan, yang kisah perjuangannya selalu diceritakan ke dalam bentuk sejarah perusahaan dan juga dalam sarana penyebaran budaya organisasi, yaitu majalah.

**Tabel V.1.**  
**Komponen-Komponen Budaya Organisasi PT. Blue Bird**

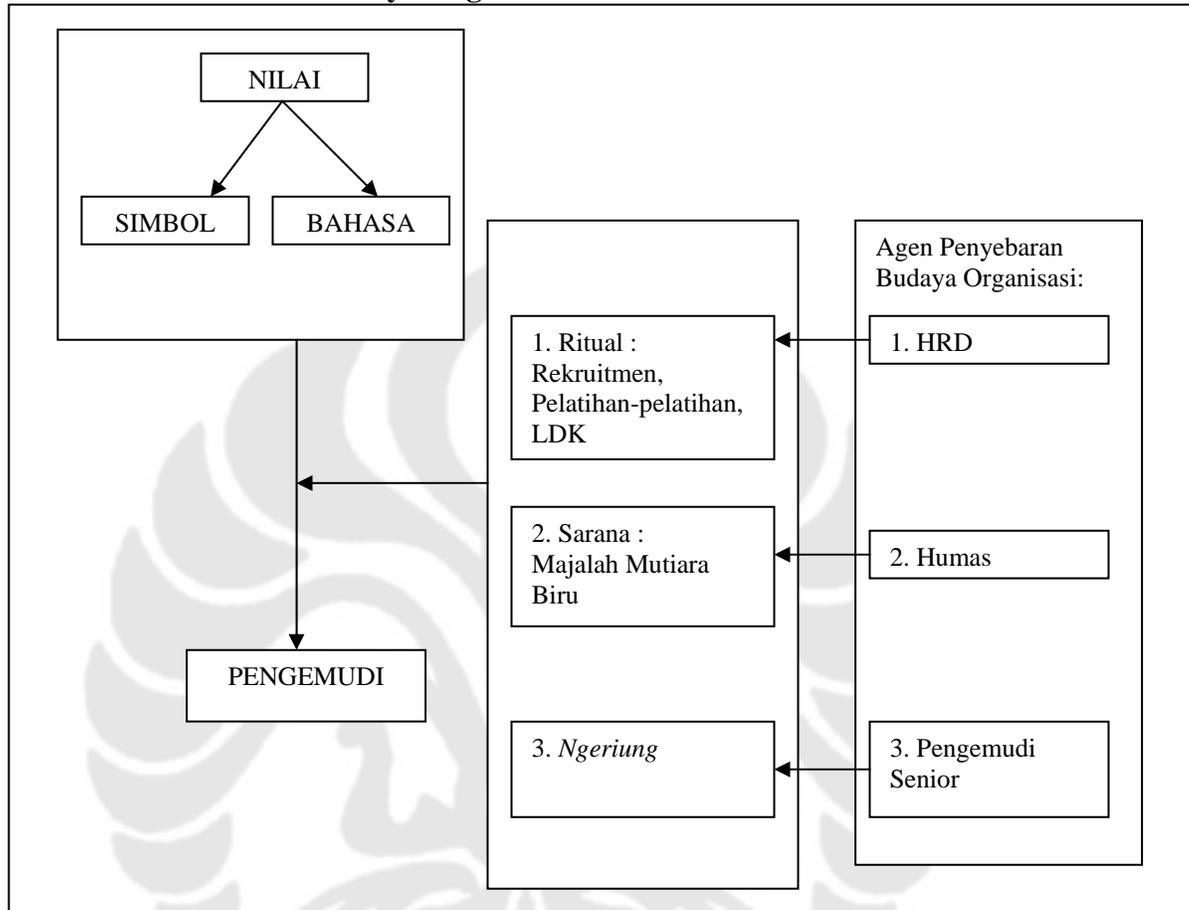
No.	Komponen	Karakter Budaya Perusahaan Taksi Blue Bird
1.	Simbol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logo <i>Si Burung Biru</i></li> <li>• Pemakaian seragam</li> <li>• Kartu identitas pengemudi, kode taksi</li> <li>• Posisi tempat duduk antara pimpinan, pegawai, pengemudi</li> </ul>
2.	Bahasa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formal</li> <li>• Informal</li> </ul>
3.	Nilai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kejujuran, Kedisiplinan, Kerja Keras, Kekeluargaan</li> </ul>
4.	Ritual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutmen</li> <li>• Pelatihan</li> <li>• <i>Ngeriung</i></li> <li>• Latihan Dasar Kepemimpinan</li> <li>• Aksi Kebersihan Pangkalan</li> </ul>
5.	Tokoh Panutan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ibu Djoko (alm.)</li> <li>• Pegawai dan Pengemudi Teladan</li> </ul>
6.	Agen Penyebaran Budaya Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HRD</li> <li>• Humas</li> <li>• Pengemudi Senior</li> </ul>
7.	Sarana Penyebaran Budaya Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Majalah Mutiara Biru</li> </ul>

- Bahasa dalam suatu organisasi merupakan salah satu penentu posisi seseorang, demikian halnya di perusahaan taksi Blue Bird. Dalam berkomunikasi, seseorang memiliki kemampuan mengidentifikasi dengan siapa ia berkomunikasi (atasan, sejajar atau bawahan) dan kondisi pada waktu berkomunikasi, apakah formal ataupun informal.
- Dalam penelitian ini, peneliti melihat hubungan antara tokoh panutan, agen penyebaran organisasi dan sarana penyebaran organisasi dengan nilai-nilai dasar perusahaan. Tokoh panutan baik itu pendiri perusahaan maupun pegawai dan pengemudi teladan memiliki peranan dalam menginternalisasikan keempat nilai

dasar perusahaan. Demikian juga halnya agen penyebaran organisasi dan sarana penyebaran budaya organisasi.

- Budaya organisasi taksi Blue Bird didasarkan pada nilai-nilai yang diwariskan oleh pendiri perusahaan, yang terdiri dari nilai kejujuran, kedisiplinan, kerja keras dan kekeluargaan. Keempat nilai tersebut dituangkan dalam simbol dan bahasa. Proses sosialisasi pun dilakukan oleh agen penyebaran budaya organisasi dan juga didukung oleh sarana penyebaran budaya organisasi.
- Pengelolaan budaya organisasi pada perusahaan taksi Blue Bird mengarah pada suatu bentuk pengelolaan yang mempertahankan keempat nilai-nilai dasar organisasi, namun tetap melakukan perkembangan ataupun perubahan komponen-komponen budaya yang didorong oleh faktor struktur maupun lingkungan bisnisnya.
- Perusahaan taksi Blue Bird adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, dalam hal ini yang dijual adalah jasa pelayanan dan yang bisa dijadikan tolak ukur dari keberhasilan perusahaan adalah kepuasan dari konsumen. Sebagai perusahaan jasa, maka perusahaan bukanlah pihak yang berinteraksi langsung dengan konsumen, melainkan melalui perantaraan pengemudi yang merupakan mitra perusahaan. Oleh karena itu, peneliti melihat bahwa budaya organisasi yang ada perusahaan taksi Blue Bird lebih ditekankan kepada para pengemudi.
- Dalam pendeskripsian budaya organisasi perusahaan taksi Blue Bird, ternyata terdapat pembatasan, dalam artian dari keempat nilai dalam perusahaan ada yang sudah masuk dalam tataran sebagai budaya organisasi dan ada pula yang masih merupakan tataran formalisasi. Hal ini menunjukkan bahwa agen-agen dalam perusahaan taksi Blue Bird belum mampu untuk menyosialisasikan nilai-nilai tersebut secara sempurna. Adapun yang sudah menjadi budaya organisasi adalah nilai kejujuran dan nilai kerja keras, sedangkan tataran formalisasi adalah nilai kedisiplinan dan nilai kekeluargaan.

**Bagan V.1.**  
**Budaya Organisasi Blue Bird Taksi**



- Dalam melihat daur hidup organisasi, seperti halnya perusahaan taksi Blue Bird yang telah memasuki tahapan pertumbuhan, ternyata tidak berarti budaya organisasi akan mengalami perubahan secara total, melainkan kepada suatu usaha pengelolaan dan penyesuaian. Daur hidup perusahaan taksi Blue Bird dapat juga diidentifikasi dengan melihat pada tujuan, struktur, komunikasi dan diversifikasi jasa. Dengan melihat pada tujuan yang perusahaan taksi Blue Bird yang sudah jelas, struktur yang mekanis, komunikasi yang hierarkis dan diversifikasi jasa, maka saat ini posisi perusahaan taksi Blue Bird dalam daur hidup organisasi adalah dalam tahapan formalisasi dan control (*formalization and control*).

- Perusahaan taksi Blue Bird dapat melakukan peninjauan ulang dalam sosialisasi nilai-nilai dalam perusahaan, hal ini dikarenakan nilai yang selama ini telah dianggap sebagai suatu budaya ternyata masih diterima oleh para anggota sebatas pada tataran formalisasi, yaitu untuk nilai kedisiplinan dan kekeluargaan..

## **V.2. Rekomendasi**

Rekomendasi yang dapat peneliti sampaikan di sini adalah sebagai berikut:

- Pasar kerja pengemudi taksi adalah memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi, di mana memudahkan pengemudi untuk keluar masuk, hal ini dikarenakan profesi sebagai pengemudi terkadang dilihat sebagai profesi sementara. Untuk itu perusahaan taksi Blue Bird memerlukan suatu budaya organisasi yang mampu diterima oleh seluruh anggotanya, sehingga keluar masuknya anggota perusahaan tidak akan mengganggu stabilitas dari perusahaan. Budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan ini dapat digunakan sebagai batasan-batasan bagi mereka yang akan bergabung, dengan kata lain mereka yang tidak mampu untuk beradaptasi dengan budaya yang ada, tidak akan mampu bertahan dalam sistem yang ada.
- Perusahaan taksi Blue Bird yang telah berusia 37 tahun, dengan melihat pada posisi dalam daur hidup organisasi masih berada dalam tahapan formalisasi dan control. Peneliti melihat bahwa perusahaan taksi tersebut sudah bisa untuk melangkah ke dalam posisi yang lebih berorientasi pada kondisi pasar persaingan. Keempat nilai perusahaan yang dipertahankan sebaiknya lebih disesuaikan dengan lingkungan yang semakin ketat dalam persaingan, sehingga budaya organisasi yang terbentuk akan lebih dinamis.