

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan oleh penulis mengenai budaya organisasi di Biro Humas Setjen Kemhan RI dalam meningkatkan kinerja pegawai, sesuai dengan focus penelitian yang ditetapkan berdasarkan 3 (tiga) tingkatan budaya organisasi yakni *artifacts* (artefak), *espoused values* (nilai-nilai yang dianut), *basic underlying assumptions* (asumsi dasar), maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. *Artifacts* (artefak), tingkat pertama yang terdiri dari indikator produk yang dihasilkan Biro Humas Setjen Kemhan RI, etika atau standar profesionalisme di Biro Humas Setjen Kemhan RI, dan atribut yang menunjukkan identitas Biro Humas Setjen Kemhan RI pada implementasinya sudah berjalan dengan baik. Masyarakat sudah puas walaupun masih ditemukan kurangnya informasi dan pemahaman kepada Masyarakat mengenai informasi yang dikecualikan.

2. *Espoused Values* (nilai-nilai yang dianut), tingkat kedua yang terdiri dari indikator integritas dalam penyampaian informasi publik, komitmen pegawai terhadap kepentingan instansi, dan inovasi atau kebaruan yang dilakukan pada implementasinya sudah diterapkan dengan baik. Pegawai Biro Humas Setjen Kemhan RI sudah menerapkan nilai-nilai yang dianut instansi dengan baik yang mempengaruhi kinerja pegawainya ke arah yang positif.

3. Basic Underlying Assumptions (asumsi dasar), tingkat ketiga yang terdiri dari indikator gaya kepemimpinan yang dihubungkan dengan perilaku pegawai, kerja sama antar pegawai, atasan dan pihak luar, dan proses pengambilan Keputusan pada implementasinya sudah diterapkan dengan baik. Pemimpin atau Karo Humas dapat mempengaruhi pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerja untuk Biro Humas Setjen Kemhan RI.

Dari unsur-unsur budaya organisasi yang telah peneliti analisis, dapat diketahui bahwa budaya organisasi di Biro Humas Setjen Kemhan RI sangat mempengaruhi pegawainya. Lingkungan kerja yang didominasi oleh kalangan militer tidak membuat pegawai sipilnya menjadi terhambat dalam bekerja. Dua karakteristik yang berbeda ini tidak memiliki dampak negatif justru saling mengisi kekosongan dari kemampuan yang dimiliki satu sama lain. Walaupun adaptasi di lingkungan kerjanya tidak mudah dilakukan, tetapi budaya kerja yang tercipta tidak menghambat kinerja Biro Humas Setjen Kemhan RI. Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi yang tercipta di Biro Humas Setjen Kemhan RI dengan efektif dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, saran yang penulis berikan yaitu sebagai berikut:

1. Biro Humas Setjen Kemhan RI harus terus meningkatkan kualitas dari layanan dan produk yang dihasilkannya, mengedukasi dengan efektif kepada masyarakat mengenai informasi pertahanan khususnya informasi yang dikecualikan, serta

menjaga nama baik Kementerian Pertahanan RI dan Biro Humas Setjen Kemhan RI saat mengenakan atribut.

2. Biro Humas Setjen Kemhan RI harus selalu menjaga kepercayaan publik terhadap Kementerian Pertahanan RI dengan cara terus menyajikan informasi pertahanan yang terpercaya, pegawai Biro Humas Setjen Kemhan RI harus dapat beradaptasi dengan kemajuan iptek khususnya di bidang informasi dan komunikasi, serta terus berkomitmen untuk dapat menghasilkan inovasi yang dapat memudahkan masyarakat.

3. Biro Humas Setjen Kemhan RI harus dapat menjaga hubungan antar pegawai, atasan, dan pihak luar dengan baik, kepemimpinan yang diterapkan haruslah sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pegawai, serta proses pengambilan keputusan dengan melibatkan pegawai sebaiknya dilakukan dengan lebih sering.