



# Tipe Budaya Organisasi Hotel Meuligoe Bireuen

## Studi Implementasi Tipe *Organizational Culture Assessment Instrument*

Meri Fatma<sup>1</sup>, Nursanjaya<sup>2</sup>  
 Administrasi Bisnis, Universitas Malikussaleh  
 Email: [meri.200270064@mhs.unimal.ac.id](mailto:meri.200270064@mhs.unimal.ac.id)

---

**Article Info**

**Article history:**

Received August 15, 2024

Revised August 19, 2024

Accepted August 21, 2024

---

**Keywords:**

Organizational Culture Type,  
 Organizational Culture  
 Assessment Instrument  
 (OCAI), Meuligoe Bireuen  
 Hotel.

---

**ABSTRACT**

This study aims to determine the type of organizational culture with the implementation of the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) type at the current Meuligoe Bireuen Hotel and the role of the shrinking type of organizational culture resulting in decreased employee performance. Researcher focus 1) how the current type of organizational culture. 2) The role of the shrinking type of organizational culture resulting in decreased employee performance. This research uses qualitative methods. There are 5 informants in this research, namely 1 manager and 4 hotel staff employees. The data analysis technique used in this study uses data reduction, data presentation and conclusion drawing. Based on the results of the research and discussion that has been reviewed, the researcher concludes that the type of organizational culture at Meuligoe Bireuen Hotel is in the Hierarchy culture type where formal rules and prioritized authority have not been applied optimally in the work environment at Meuligoe Hotel, the Market culture type at Meuligoe Hotel is not applied to achieve success by emphasizing how ambition must be carried out by employees in competing to produce a success and a plus for individual employees, Clan culture which emphasizes a sense of togetherness and kinship in the work environment has been applied by the leadership of Meuligoe Hotel and employees have also applied this culture in working can be seen many employees work together at work even though tasks are different but responsibilities are still assigned to each employee and maintain a sense of kinship in the work environment, Adhocracy culture which can be seen from the leader does not emphasize its employees to commit to providing innovation for the company and every employee also dares to face all the risks that occur. The role of the type of organizational culture shrinks so that it experiences a decrease in employee performance due to the lack of good and correct performance evaluation carried out by superiors to employees so that it is sustainable with all the regulations that have been enforced.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*




---

**Article Info**

**Article history:**

Received August 15, 2024

Revised August 19, 2024

Accepted August 21, 2024

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tipe budaya organisasi dengan implementasi tipe Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) di Hotel Meuligoe Bireuen saat ini dan peran tipe budaya organisasi yang mengecil sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Fokus peneliti 1) bagaimana tipe

**Keywords:**

Tipe Budaya Organisasi,  
Organizational Culture  
Assessment Instrument  
(OCAI), Hotel Meuligoe  
Bireuen.

budaya organisasi saat ini. 2) Peran tipe budaya organisasi yang mengecil sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Informan penelitian ini terdapat 5 informan yaitu 1 manajer dan 4 staff karyawan hotel. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikaji maka peneliti menyimpulkan bahwa tipe budaya organisasi di Hotel Meuligoe Bireuen dalam tipe budaya Hierarchy dimana peraturan yang formal dan kewenangan yang lebih diutamakan belum diterapkan secara maksimal dalam lingkungan kerja di Hotel Meuligoe, tipe budaya Market di Hotel Meuligoe tidak diterapkan untuk mencapai kesuksesan dengan menekankan bagaimana ambisi yang harus dilakukan oleh karyawan dalam berkompetisi untuk menghasilkan suatu kesuksesan dan nilai plus untuk individu karyawan, budaya Clan yang menekankan rasa kebersamaan dan kekeluargaan di lingkungan kerja sudah diterapkan oleh pimpinan Hotel Meuligoe dan karyawan juga sudah menerapkan budaya ini dalam bekerja dapat dilihat banyak karyawan saling bekerja sama dalam bekerja sekalipun tugas berbeda namun tanggung jawab tetap dibebankan kepada masing-masing bagi karyawan dan menjaga rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja, budaya Adhocracy yang mana dapat dilihat dari pemimpin tidak menekankan karyawannya untuk berkomitmen dalam memberikan inovasi untuk perusahaan dan setiap karyawan juga berani menghadapi segala resiko yang terjadi. Peran tipe budaya organisasi mengecil sehingga mengalami penurunan kinerja karyawan diakibatkan oleh kurang baik dan benar dalam evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan sehingga berkesinambungan dengan semua peraturan yang sudah diberlakukan

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*

**Corresponding Author:**

Nama Penulis: Meri Fatma  
Administrasi Bisnis, Universitas Malikussaleh  
Email: [meri.200270064@mhs.unimal.ac.id](mailto:meri.200270064@mhs.unimal.ac.id)

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan roda penggerak dinamika organisasi. Pengelolaan SDM secara efektif akan menghasilkan SDM lebih baik. SDM merupakan kekuatan sentral yang bisa meningkatkan kinerja perusahaan (Bintoro dkk, 2017). Kinerja perusahaan merupakan gabungan kinerja personal karyawannya. Kinerja karyawanan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Namun banyak hasil pikiran dan tenaga yang tidak dapat dihitung dan dilihat seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru dan juga prosedur kerja yang lebih efisien.

Menurut Bintoro dkk (2017), untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka diperlukan budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu, dan organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja (Hasibuan, 1996:24).



Organisasi merupakan sebuah entitas sosial yang dijalankan dan dikoordinasikan secara sadar oleh orang-orang yang terkait didalamnya untuk mencapai sebuah tujuan. Organisasi memiliki banyak jenis tergantung dengan pembedanya, salah satu pembeda dalam organisasi adalah bentuk atau tipe organisasi.

Budaya organisasi sangat berpengaruh besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja karyawan. Untuk itu, organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, untuk menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, maka diperlukan acuan baku yang berlaku di suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya (Robbins & Judget, 2013). Dalam suatu organisasi sebagian besar memiliki tipe budaya yang dominan. Budaya organisasi yang dominan identik dengan budaya organisasi yang kuat dan unggul. Dikatakan budaya organisasi dominan apabila seluruh anggota melaksanakan dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang sudah ditetapkan organisasi.

Tipe budaya yang dominan akan menunjukkan adanya kesamaan persepsi untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam suatu organisasi. Dengan demikian, heterogenitas dari berbagai aspek dalam suatu organisasi seperti perbedaan suku, tingkat pendidikan, status sosial, dan agama mempunyai persepsi yang sama. Dikatakan budaya organisasi apabila seluruh anggota organisasi melaksanakan dan menjunjung tinggi nilai yang sudah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2005) budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi dan dijadikan pedoman perilaku organisasi untuk memecahkan berbagai permasalahan yang terjadi.

Budaya organisasi harus diterapkan dengan baik agar seluruh anggota dalam organisasi berpegang teguh pada sistem nilai, keyakinan dan norma yang berlaku di organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan oleh setiap perusahaan tentu berbeda-beda. Penerapan budaya organisasi yang sesuai akan berdampak pada kinerja karyawan, daya saing, dan retensi suatu organisasi tersebut. Dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di industri perhotelan harus memiliki pondasi yang kuat dalam menghadapi lingkungan yang dinamis. Salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan memperkuat karakter tipe budaya organisasi agar aktivitas organisasi dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Hal tersebut juga dikemukakan oleh Cameron, K.S., & Quinn, R.E., (2011), menyatakan bahwa banyak perusahaan gagal salah satu penyebabnya adalah adanya pengabaian terhadap pengelolaan budaya organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi bersumber dari asumsi dasar, nilai, dan keyakinan pemimpinnya, pengalaman anggota organisasi selama melakukan kegiatan dalam organisasi sehingga sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memahami budaya organisasi yang telah diterapkan di perusahaannya.

Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga ya Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga yang dilakukan oleh karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Jika budaya organisasi diterima baik oleh karyawan dan mengikuti



budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak diterima oleh karyawan dan diterapkan dalam kegiatannya, maka karyawan menunjukkan kerja yang kurang baik dan komitmen organisasional yang rendah.

Menurut Siagian (2002), kinerja adalah suatu yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya. Sedangkan menurut Mangkuanegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Meuligoe Bireuen merupakan salah satu perusahaan bidang perhotelan yang menyediakan akomodasi penginapan. Akomodasi yang disediakan oleh perusahaan adalah akomodasi kamar yang berjumlah 50 kamar yang terdiri dari kamar standar, deluxe dan superior. Hotel ini beralamat di Jl, Medan – Banda Aceh No.77, Cot Gapu, Kec. Kota Juang, Kabupaten Bireuen. Hotel ini merupakan salah satu hotel berbintang tiga (3) yang banyak direkomendasikan di Kabupaten Bireuen. Dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti parkir, listrik, air lancar, TV dan AC.

OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) merupakan suatu instrumen yang dikembangkan oleh Profesor Robert Cameron, K.S., dan Kim Quinn R.E., pada tahun 1999. Instrumen ini digunakan untuk memberi penilaian terhadap budaya perusahaan saat ini dan memetakan keinginan perubahan melalui 4 budaya organisasi yaitu budaya klan (Clan Culture), budaya adhokarsi (Adhocracy Culture), budaya hirarki (Hierarchy Culture), budaya pasar (Market Culture). Kuadran dari keempat tipe budaya tersebut memiliki ciri-ciri khusus yang dilihat dari sisi fokus organisasi baik sisi internal maupun eksternal. Instrumen ini untuk melihat kesenjangan antara budaya yang sebenarnya akan dituju oleh perusahaan dengan budaya yang diyakini saat ini. Melalui memetakan kesenjangan ini, maka dapat dilakukan upaya yang sistematis untuk melakukan perubahan sehingga kesenjangan akan semakin kecil (Robert E.Quinn dan Kim S. Cameron jurnal Susilo 2018).

Hotel Meuligoe Bireuen merupakan salah satu yang mengimplementasikan tipe budaya organisasi menggunakan metode Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). Clan Culture merupakan salah satu tipe budaya yang di terapkan. Clan Culture adalah budaya perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan, dimana terdapat lingkungan yang mengatur perusahaan dengan baik melalui teamwork, pengembangan sumber daya manusia, serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan (Robert E.Quinn dan Kim S. Cameron p Jhon Campbell 2011).

Namun, terjadi permasalahan terkait tipe budaya organisasi yang diterapkan di Hotel Meuligoe Bireuen. Salah satu fenomena yang terungkap dalam hasil pengamatan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan informan adalah mengecilnya peran tipe budaya organisasi budaya klan (Clan Culture) sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki budaya yang kurang baik berkaitan dengan efisiensi karyawan karena kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja yaitu karyawan yang datang terlambat datang dan pulang tidak tepat waktu dan masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugas dengan menunda-nunda pekerjaanya.



Berdasarkan uraian tersebut diatas, dibutuhkan penelitian dan kajian yang mendalam secara latar alamiah mengenai tipe budaya organisasi yang dilakukan di hotel Meuligoe Bireuen dan kaitannya dengan perkembangan kultur organisasi yang dijalankan hotel tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Tipe Budaya Organisasi yang dilakukan di Hotel Meuligoe Bireuen (Studi Implementasi Tipe Organizational Culture Assessment Instrument)?
- b. Mengapa peran budaya organisasi di Hotel Meuligoe Bireuen mengecil sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan?

Berdasarkan latar masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Tipe Budaya Organisasi saat ini Pada Hotel Meuligoe Bireuen (Studi Implementasi Tipe Organizational Culture Assessment Instrument).
- b. Untuk mengetahui mengecilnya peran budaya organisasi di Hotel Meuligoe sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

### Tinjauan Pustaka

Menurut Robbins & Coulter (2015), budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan menjadi pendorong bagi para anggota organisasi untuk bersikap positif, dedikatif dan produktif. Nilai budaya memang tidak terlihat, namun dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja.

Menurut Robert E. Quinn dan Kim S. Cameron (2011) Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) merupakan salah satu model yang cukup komprehensif dalam menjelaskan relasi kultur terhadap berbagai aspek organisasi. Model *competing values* dibangun oleh Quinn dan Cameron yang dikelompokkan menjadi dua dimensi, yaitu terdiri dari empat kluster. Dimensi pertama adalah kriteria-kriteria efektivitas yang menekankan kepada fleksibilitas, kekeluasan (discretion) dan dinamika atau lebih menekankan stabilitas, keteraturan, dan kontrol. Dimensi kedua membedakan kriteria-kriteria efektivitas yang menekankan orientasi eksternal, integrasi, dan kesatuan atau lebih menekankan orientasi eksternal, diferensiasi, dan persaingan (rivalitas).

Menurut Robert E. Quinn dan Kim S. Cameron (2011) ada 4 jenis tipe budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Budaya Hierarchy  
Budaya *Hierarchy* yang bersifat formal dan terstruktur. Peraturan-peraturan dan prosedur yang mengatur sikap dan perilaku anggota organisasi. Pimpinan didalamnya dituntut untuk menjadi koordinator dan pengelola dengan pola pikir dan pendekatan efisiensi. Dalam budaya ini diutamakan stabilitas, kontrol, dan fokus pada proses internal dan integrasi. Budaya *Hierarchy* mementingkan standarisasi, kontrol, dan struktur yang baku dan tegas mengatur kewenangan dan pengambilan keputusan.
2. Budaya Market  
Budaya *market* memiliki kemiripan dengan budaya *Hierarchy* terutama pada stabilitas dan kontrol. Budaya ini berfokus pada hubungan-hubungan dan transaksi-transaksi dengan pemasok, pelanggan, kontraktor, pembuat undang-undang, konsultan, dan regulator. Pengelolaan sumber daya manusia berorientasi pada hasil dan kompetisi. Pimpinan adalah orang yang menuntut, pendorong, dan produktif.
3. Budaya Clan



Budaya ini menekankan pada fleksibilitas dan kebijaksanaan daripada stabilitas dan integrasi yang ada dalam budaya *Hierarchy*. Lingkungan kerja yang terbuka dan ramah yang memungkinkan setiap orang saling berinteraksi dan berbagi. Organisasi dikelola sebagaimana layaknya sebagai sebuah keluarga luas. Pemimpin dianggap sebagai mentor dan orang tua. Tipe budaya Clan lebih mengutamakan kerjasama tim, keterlibatan karyawan dalam program dan komitmen perusahaan pada karyawan.

#### 4. Budaya Adhocracy

Tipe budaya ini dapat berubah dengan cepat pada saat keadaan berubah. Tujuan utama dari Adhocracy adalah mendorong adaptasi, fleksibilitas, kreatifitas disaat situasi yang tidak pasti, ambigu, dan informasi yang muncul secara berlebihan. Fokus budaya ini pada eksternal organisasi dan diferensiasi. Perikat organisasi ditandai dengan sering bereksperimen dan berinovasi yang menekankan pada keberhasilan untuk menjadi pelopor pada pengetahuan, produk, dan layanan yang terbaru sehingga selalu siap dalam menghadapi tantangan baru dan perubahan.

## METODE PENELITIAN

Penulis memilih untuk menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif karena penulis bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai bagaimana tipe budaya organisasi yang dilakukan di Hotel Meuligoe Bireuen. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2013). Objek alamiah adalah objek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada objek tersebut.

Sumber data dari sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah hasil wawancara langsung dengan narasumber. Sumber sekunder adalah sumber yang didapat dari hasil observasi. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Narasumber terdiri dari 1 manajer dan 4 karyawan yang bekerja pada Hotel Meuligoe Bireuen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tipe Budaya Organisasi Hotel Meuligoe Bireuen

#### 1. Budaya Hierarchy

Dari hasil wawancara dan observasi langsung ke lapangan peneliti dapat simpulkan dari tipe budaya *Hierarchy* ini menurut peneliti tidak diterapkan di Hotel Meuligoe Bireuen dimana peraturan formal dan lebih mengutamakan kewenangan yang menjadi pedoman dalam perusahaan. Selain itu kepemimpinan disini yang sebagai koordinator dengan fungsi mentoring otoritas tidak kuat dan ketat dalam perusahaan Hotel Meuligoe Bireuen yang mana dengan peraturan formal itu akan membuat keterbatasan komunikasi antara atasan dengan karyawan.

#### 2. Budaya Market

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa tidak ada persaingan yang dilakukan karyawan di Hotel Meuligoe untuk mencapai posisi tertentu karena manajer sebagai pimpinan sudah mengetahui bagaimana kualitas karyawannya selama bekerja dan tidak ditekankan bagi semua karyawan untuk berkompetisi untuk mencapai kesuksesan dengan tujuan mempersatukan semua karyawan.



### 3. Budaya Clan

Dari hasil wawancara dan obeservasi langsung ke lapangan peneliti dapat simpulkan bahwa dalam mengimplementasikan tipe budaya organisasi sangatlah perlu diperhatikan dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan itu sendiri agar karyawan dapat merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan tidak dituntut sehingga tidak akan berdampak kepada perusahaan dan kinerja karyawan. Selain itu, karyawan sudah sangat nyaman dengan lingkungan kerja sekarang dan semua karyawan disini masih mempertahankan rasa kekeluargaan yang sangat tinggi sehingga dapat tercapai kesuksesan bagi perusahaan.

### 4. Budaya Adhocracy

Dari hasil wawancara dan obeservasi langsung ke lapangan peneliti dapat simpulkan dari tipe budaya *Hierarchy* ini menurut peneliti tidak diterapkan di Hotel Meuligoe Bireuen dimana peraturan formal dan lebih mengutamakan kewenangan yang menjadi pedoman dalam perusahaan. Selain itu kepemimpinan disini yang sebagai koordinator dengan fungsi mentoring otoritas tidak kuat dan ketat dalam perusahaan Hotel Meuligoe Bireuen yang mana dengan peraturan formal itu akan membuat keterbatasan komunikasi antara atasan dengan karyawan.

Dalam tipe budaya organisasi menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) dapat mengetahui bagaimana tipe budaya organisasi saat ini maka dari itu tipe budaya organisasi di Hotel Meuligoe Bireuen yang digunakan teori Kim S.Cameron dan Robert E. Quinn (2011) dari hasil wawancara peneliti dapat simpulkan bahwa 1. Budaya *Hierarchy* dimana jenis organisasi ini strukturnya dimana peraturan yang formal dan kewenangan yang lebih diutamakan tidak diterapkan dalam lingkungan kerja di Hotel Meuligoe 2. Budaya *Market* bukan salah satu tipe budaya yang diterapkan di Hotel Meuligoe untuk mencapai kesuksesan dengan menekankan bagaimana ambisi yang harus dilakukan oleh karyawan yang mana dapat memecahkan kepercayaan dan kesetiaan semua karyawan. 3. Budaya *Clan* yang menekankan rasa kebersamaan dan kekeluargaan di tempat kerja sudah diterapkan oleh pimpinan Hotel Meuligoe dan sudah dikelola sebagaimana layaknya sebagai sebuah keluarga yang luas. Selain itu, karyawannya juga sudah menerapkan budaya Clan dalam bekerja dapat dilihat banyak karyawan saling membantu sekalipun tugas berbeda namun tanggung jawab tetap dibebankan kepada masing-masing bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan ikut serta terlibat dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan di hotel tersebut. 4. Budaya *Adhocracy* yang mana dapat dilihat dari pemimpin tidak menekankan karyawannya untuk berkomitmen dalam memberikan inovasi untuk perusahaan dan setiap karyawan juga berani menghadapi segala resiko yang terjadi. Selain itu, perusahaan ini tidak bereksperimen dan berinovasi yaang menekankan pada keberhasilan sehingga menjadi pelopor pada produk dan layanan yang terbaru sehingga siap menghadapi tantangan baru yang perubahan di masa mendatang.

Adapun sumbangsi yang dapat diberikan bahwa berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan tipe budaya organisasi di Hotel Meuligoe Bireuen dari keempat tipe budaya menurut OCAI tidak semua digunakan dalam organisasi saat ini, dimana gambaran yang sudah terlihat hanya budaya Clan yang lebih dominan diterapkan oleh pimpinan dan dirasakan oleh karyawan saat bekerja, pimpinan dan karyawan satu sama lain dalam keakraban dengan tidak membuat batasan sehingga budaya saat ini sudah seperti keluarga yang besar di perusahaan. Selain itu, dalam implementasi budaya *Clan* karyawan diharapkan dapat menjaga rasa kekeluargaan yang sudah ada dan lebih adanya peningkatan terhadap kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga dapat mensejahterakan semua karyawan. Adapun yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk merekatkan perusahaan ini menjadi lebih maju adalah karyawan harus membangun rasa saling percaya sesama karyawan dan saling terbuka dalam diri setiap karyawan sesama serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat dan ramah.

Dalam penerapan tipe budaya organisasi pemimpin terutama karyawan belum sepenuhnya maksimal dalam menerapkan budaya yang sudah ditetapkan dimana Hotel Meuligoe Bireuen



merupakan sebuah perusahaan yang terstruktur dan bersifat formal akan tetapi untuk sistem kerjanya tidak diberlakukan dengan formal dan tegas untuk setiap karyawannya. Apabila aturan dan prosedur kerjanya diterapkan dengan lebih baik dan tegas maka permasalahan peran tipe budaya organisasi tidak akan mengecil sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Untuk itu, tipe budaya yang sudah diterapkan perlu ditinjau kembali untuk kelancaran perusahaan dengan tetap mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan tetap menjunjung tinggi kekeluargaan yang sudah ada.

### **Peran Tipe Budaya Organisasi Di Hotel Meuligoe**

Berdasarkan hasil wawancara mengenai peran tipe budaya organisasi di Hotel Meuligoe Bireuen mengecil sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa perlunya evaluasi kinerja bagi karyawan baik dan benar untuk tidak berkesinambungan dengan semua peraturan yang sudah diberlakukan dengan tujuan untuk evaluasi bagi diri karyawan dalam bekerja dan mempertahankan tipe budaya organisasi yang sudah diterapkan sehingga dapat memajukan tujuan hotel dan membawa hasil yang optimal jika kinerja karyawan meningkat dan semakin baik dimana dapat memuaskan bagi semua pihak terutama pemimpin.

Peran tipe budaya organisasi perlu diperhatikan lebih mendalam lagi untuk mengantisipasi adanya permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satunya adalah dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan agar karyawan ada pengembangan dalam bekerja yang mana dapat kita ketahui bahwa tipe budaya organisasi yang sudah diterapkan sangat berperan penting sebagai perekat sosial yang mendekatkan semua organisasi mengakibatkan bagi karyawan hotel dalam penerapan tipe budaya dan juga dapat memperlambat operasional hotel Meuligoe Bireuen. Apabila peran tipe budaya mengecil tidak diperhatikan dengan baik dan dievaluasi dengan baik dan benar terhadap kinerja karyawan maka akan berdampak bagi operasional Hotel Meuligoe.

### **KESIMPULAN**

Tipe Budaya Organisasi Pada Hotel Meuligoe Bireuen Implementasi Tipe Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) dalam menggunakan teori Kim S.Cameron dan Robert E. Quinn (2011) yang digunakan ada 4 tipe yaitu: budaya *Hierarchy* dimana jenis tipe budaya organisasi ini dimana peraturan yang formal dan kewenangan yang lebih diutamakan tidak diterapkan dalam lingkungan kerja di Hotel Meuligoe, budaya *Market* bukan salah satu tipe budaya yang diterapkan di Hotel Meuligoe untuk mencapai kesuksesan dengan menekankan bagaimana ambisi yang harus dilakukan oleh karyawan dalam berkompetisi untuk menghasilkan suatu kesuksesan dan nilai plus untuk individu karyawan, budaya *Clan* yang menekankan rasa kebersamaan dan kekeluargaan di tempat kerja sudah diterapkan oleh pimpinan Hotel Meuligoe dengan karyawannya juga sudah menerapkan budaya *Clan* dalam bekerja dapat dilihat banyak karyawan saling membantu sekalipun tugas berbeda namun tanggung jawab tetap dibebankan kepada masing-masing bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan ikut serta terlibat dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan di hotel tersebut, Budaya *Adhocracy* yang mana dapat dilihat dari pemimpin tidak menekankan karyawannya untuk berkomitmen dalam memberikan inovasi untuk perusahaan dan setiap karyawan juga berani menghadapi segala resiko yang terjadi.

Peran tipe budaya organisasi di Hotel Meuligoe Bireuen mengecil sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan dan hal ini diakibatkan oleh kurangnya evaluasi kinerja karyawan yang seharusnya dilakukan oleh atasan setiap minggu sekali untuk pengembangan kerja karyawan. Datang terlambat waktu dan tidak pulang sesuai aturan yang diberlakukan mengakibatkan salah satu faktor yang mengakibatkan kurangnya efisiensi waktu karyawan dalam bekerja, dimana hal tersebut karyawan kurang evaluasi dalam bekerja sehingga berkesinambungan dengan semua



peraturan yang sudah diberlakukan. Sedangkan banyak karyawan yang keteteran dalam bekerja juga berkaitan dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

## **SARAN**

- a. Peneliti berharap agar Hotel Meuligoe Bireuen lebih memaksimalkan untuk tipe budaya organisasi yang sudah diimplenetasikan agar peran tipe budaya organisasi tidak mengalami penurunan dan pemimpin lebih sering dilakukan evaluasi kinerja karyawan sebagai salah satu untuk meningkatkan perkembangan kinerja karyawan.
- b. Peneliti berharap penelitian berikutnya dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait tipe budaya organisasi OCAI yang tidak hanya berfokus pada industri perhotelan saja namun pada bidang lain agar dapat pengetahuan mengenai tipe budaya organisasi dapat diketahui secara luas lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga .
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi* . Bandung: PT.Rafika Aditama.
- Nawawi, Ismail . (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Sustrisno Edy. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins & Judge . (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi. (2014). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Indonesia: Prenadamedia Group.
- Siagian, Sondang. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Achmad S. Rucky. (2010). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* . Bandung : Alfabeta.