BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data-data yang terhimpun dari penelitian ini, maka peneliti mengambil keputusan sebagai berikut:

1. Bahwa elemen budaya Idealistik di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya tidak tertulis terdapat dibeberapa monumen penting yang mempunyai beberapa arti kebudayaan. Bahwa dengan adanya lima menara atau kubah Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya itu mempunyai simbol Negara (butir-butir pancasila) atau makna rukun Islam. Pintu Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya itu berjumlah sebanyak 45 pintu dari kesemuanya pintu Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya tersebut, mempunyai arti sprit perjuangan 45 (tahun hari kemerdekaan Indonesia). Monumen menara Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya mempunyai ketinggian yang mencapai 99m yang merupakan simbol keagungan Asma Allah SWT (*Asmaul Husnah*).
2. Bahwa elemen budaya Behavioral *(perilaku)* organisasi di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya ini telah menerapkan budaya organisasi pada umunya. Hal ini terbukti dengan adanya budaya pola komunikasi, budaya Organisasi, budaya motivasi kerja, dan budaya pengambilan keputusan bersama. Budaya Pola komunikasi yang ada di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya yaitu berbentuk pola komunikasi formal adalah komunikasi yang terjadi diantara para anggota organisasi yang secara langsung telah ditentukan dalam struktur organisasi. Setiap anggota remaja MasjidNasional Al-Akbar Surabaya berkomunikasi dengan santun, apabila

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada masyarakat lain yang membutuhkan informasi apapun selalu ditanggapi dengan baik. Budaya Organisasi di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya itusetiap bulan awal tahun sekali mengadakan pertemuan rutin bagi para anggota remaja Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya. Untuk mengevaluasi apa saja yang dirasakan itu kurang baik dalam kepenggurusan. Budaya Motivasi kerja yang ada di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya disini motivasi kerja atas dorongan dari diri sendiri yang menyebabkan ia berprilaku secara tertentu terutama didalam suatu lingkungan dari suatu pekerjaan itu sendiri. Budaya pengambilan keputusan yang diterapkan di Masjid Al-Akbar Surabaya secara demokratis yaitu keputusan bersama yang diambil oleh ketua, pimpinan, penggurus serta para anggota dan disetujui secara bersama-sama.

B. Saran dan Rekomendasi

1. Diharapkan pemahaman terhadap unsur budaya organisasi di Masjid Nasional Al-Akbar Surabaya lebih ditingkatkan dan dikembagkan lagi.
2. Dihapkan semua anggota organisasi mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas profesi yang telah diberikan dan menjalankan nilai-nilai budaya organisasi yang berlaku dengan baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id