

ABSTRACT

In the current economic developments and technology in Indonesia is growing, so the level of competition is getting tighter. It is a challenge for companies to be able to maintain the viability of the company, so companies are required to further improve the performance employees. Human resources has a very important role for the company in addition to the factors - another factor in the company, so companies should be able to manage each employee to work properly.

PT. Fajar Puncak Pratama is a company that specializes in household products distributor or retail sales (Tupperware) in Bandung. PT.Fajar Puncak Pratama has many won several awards, both national and international level, one of which became a Top 10 sales distributor in August 2010 and Top 1 in sales at the retail for that entry into the Hall of Fame in Orlando. Based on the history of the mentioned authors are interested in a study that aims to determine the effect of organizational culture and organization citizenship behavior in the performance of the employees of PT. Fajar Puncak Pratama.

The study, of 187 respondents indicated that 61.10% variable influenced the performance of employees Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior, and the remaining 38.90% influenced by other factors.

Keyword : Performance, Ocb organizational culture

ABSTRAK

Pada saat ini perkembangan perekonomian dan teknologi di Indonesia semakin berkembang, sehingga tingkat persaingan semakin ketat. Hal ini merupakan tantangan bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan disamping faktor – faktor lain didalam perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat mengelola setiap karyawan yang dimilikinya untuk dapat bekerja dengan baik.

PT. Fajar Puncak Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor produk rumah tangga atau *retail sales (Tupperware)* di kota Bandung. PT.Fajar Puncak Pratama telah banyak meraih berbagai macam penghargaan, baik dalam taraf nasional maupun internasional, salah satunya menjadi *Top 10 distributor in sales* agustus 2010 dan *Top 1 in retail sales* sehingga masuk dalam Hall Of Fame di Orlando. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Puncak Pratama

Hasil penelitian terhadap 187 responden menunjukkan bahwa 61,10% kinerja karyawan dipengaruhi variabel Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, dan sisanya 38,90% dipengaruhi faktor-faktor lain.

kata kunci : Budaya Organisasi, *OCB* , Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1	Kajian Pustaka	9
2.1.1	Pengertian Budaya Organisasi	9
2.1.2	Tingkatan Budaya Organisasi	12
2.1.3	Dimensi Budaya Organisasi	17
2.1.4	Pembentukan Budaya Organisasi	21
2.1.5	Tipe Budaya Organisasi	27
2.1.6	Budaya Kuat dan Budaya Lemah	30
2.1.7	Konsekuensi Budaya Organisasi.....	33
2.1.8	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	35
2.1.9	Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	37
2.1.10	Faktor Penyebab (Anteseden) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	40
2.1.11	Konsekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	44
2.1.12	Kinerja Karyawan	46
2.1.13	Penilaian Kinerja	49
2.1.14	Tujuan Penilaian Kinerja	50
2.1.15	Mengukur Kinerja Karyawan	52
2.1.16	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	55
2.2	Hasil-hasil Penelitian Sebelumnya	58
2.3	Kerangka Pemikiran	64
2.3	Hipotesis	67

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian	68
3.1.1	Jenis Penelitian	68
3.1.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	69
3.1.3	Populasi dan Sampel	69
3.1.4	Teknik Pengumpulan Data	73
3.1.5	Operasional Variabel	74
3.1.6	Metode Analisis Data	80
3.1.7	Uji Validitas dan Reliabilitas	81
3.1.8	Analisis Jalur	82
3.1.9	Uji Hipotesis	84

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Responden	86
4.2	Tanggapan Karyawan Terhadap Budaya Organisasi pada PT. Fajar Puncak Pratama	88
4.2.1	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Involvement</i> pada PT. Fajar Puncak Pratama	89
4.2.2	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Consistensy</i> Karyawan pada PT. Fajar Puncak Pratama	95
4.2.3	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Adaptability</i> Karyawan pada PT. Fajar Puncak Pratama	100

4.2.4	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Mission</i> pada PT. Fajar Puncak Pratama	105
4.3	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada PT. Fajar Puncak Pratama	109
4.3.1	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Altruism</i> pada PT. Fajar Puncak Pratama	110
4.3.2	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Conscientious</i> pada PT. Fajar Puncak Pratama	113
4.3.3	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Civic Virtue</i> pada PT. Fajar Puncak Pratama	119
4.3.4	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Sportmanship</i> pada PT. Fajar Puncak Pratama	124
4.3.5	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Courtesy</i> pada PT. Fajar Puncak Pratama	130
4.4	Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajar Puncak Pratama	135
4.4.1	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Quality</i> Karyawan pada PT. Fajar Puncak Pratama	136
4.4.2	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Quantity</i> Karyawan pada PT. Fajar Puncak Pratama	141
4.4.3	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Timeliness</i> pada PT. Fajar Puncak Pratama	146

4.4.4	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Need For Supervision</i> pada PT. Fajar Puncak Pratama	149
4.4.5	Tanggapan Karyawan Terhadap <i>Interpersonal Impact</i> pada PT. Fajar Puncak Pratama	152
4.5	Uji Instrumen Penelitian	156
4.5.1	Uji Validitas	156
4.5.2	Uji Reliabilitas	160
4.6	Uji Korelasi	161
4.7	Uji Hipotesis	162

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	169
5.2	Saran	171

DAFTAR PUSTAKA	173
-----------------------------	------------

LAMPIRAN	178
-----------------------	------------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	239
---	------------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Tingkatan Budaya Organisasi	14
Gambar 2.2	Tingkatan Budaya organisasi	16
Gambar 2.3	Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	24
Gambar 2.4	Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	25
Gambar 2.5	Kerangka Pemikiran	67
Gambar 3.1	Analisis Jalur	82
Gambar 4.1	Gambar Frekuensi Responden terhadap Partisipasi	89
Gambar 4.2	Gambar Frekuensi Responden terhadap Partisipasi 2	91
Gambar 4.3	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kerjasama	92
Gambar 4.4	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kerjasama 2	93
Gambar 4.5	Gambar Frekuensi Responden terhadap Loyalitas	94
Gambar 4.6	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kesepakatan	96
Gambar 4.7	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kepercayaan	97
Gambar 4.8	Gambar Frekuensi Responden terhadap Tujuan	98
Gambar 4.9	Gambar Frekuensi Responden terhadap Tujuan 2	99
Gambar 4.10	Gambar Frekuensi Responden terhadap Inovasi	101
Gambar 4.11	Gambar Frekuensi Responden terhadap Pelatihan	102
Gambar 4.12	Gambar Frekuensi Responden terhadap Pengembangan	104
Gambar 4.13	Gambar Frekuensi Responden terhadap Pencapaian	105
Gambar 4.14	Gambar Frekuensi Responden terhadap Fokus	107

Gambar 4.15	Gambar Frekuensi Responden terhadap Tujuan Organisasi	108
Gambar 4.16	Gambar Frekuensi Responden dalam Membantu Karyawan	110
Gambar 4.17	Gambar Frekuensi Responden dalam Membantu Masalah	112
Gambar 4.18	Gambar Frekuensi Responden dalam Membantu Masalah 2	113
Gambar 4.19	Gambar Frekuensi Responden terhadap Siap Bekerja	114
Gambar 4.20	Gambar Frekuensi Responden terhadap Tidak Membuang-buang Waktu	115
Gambar 4.21	Gambar Frekuensi Responden terhadap Tidak Putus Asa	116
Gambar 4.22	Gambar Frekuensi Responden terhadap Tidak Merasa Puas	118
Gambar 4.23	Gambar Frekuensi Responden dalam Ikut Berpartisipasi	119
Gambar 4.24	Gambar Frekuensi Responden terhadap Memberikan Saran	121
Gambar 4.25	Gambar Frekuensi Responden dalam Membesarkan Organisasi	122
Gambar 4.26	Gambar Frekuensi Responden dalam Membesarkan Organisasi 2	123
Gambar 4.27	Gambar Frekuensi Responden terhadap Tidak Mengeluh	125
Gambar 4.28	Gambar Frekuensi Responden terhadap Tidak Membesarkan Masalah	126
Gambar 4.29	Gambar Frekuensi Responden terhadap Tidak Membesarkan Masalah 2	127
Gambar 4.30	Gambar Frekuensi Responden terhadap Tidak Membuat Masalah	128
Gambar 4.31	Gambar Frekuensi Responden terhadap Tidak Membuat Masalah 2	129
Gambar 4.32	Gambar Frekuensi Responden dalam Membantu Karyawan Lain	130
Gambar 4.33	Gambar Frekuensi Responden dalam membantu Karyawan baru	131
Gambar 4.34	Gambar Frekuensi Responden dalam Bersikap Sopan	133

Gambar 4.35	Gambar Frekuensi Responden dalam Bersikap Sopan 2	134
Gambar 4.36	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kemampuan	136
Gambar 4.37	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kemampuan 2	137
Gambar 4.38	Gambar Frekuensi Responden terhadap Keterampilan.....	138
Gambar 4.39	Gambar Frekuensi Responden terhadap Keterampilan 2	139
Gambar 4.40	Gambar Frekuensi Responden terhadap Penampilan	140
Gambar 4.41	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kegiatan	141
Gambar 4.42	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kegiatan 2	142
Gambar 4.43	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kontribusi	143
Gambar 4.44	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kontribusi 2	144
Gambar 4.45	Gambar Frekuensi Responden terhadap Hasil Kerja	145
Gambar 4.46	Gambar Frekuensi Responden terhadap Pemanfaatan Waktu	146
Gambar 4.47	Gambar Frekuensi Responden terhadap Keuletan Karyawan	147
Gambar 4.48	Gambar Frekuensi Responden terhadap Target	148
Gambar 4.49	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kemampuan Pribadi	150
Gambar 4.50	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kemandirian	151
Gambar 4.51	Gambar Frekuensi Responden terhadap Kemampuan Bekerjasama	152
Gambar 4.52	Gambar Frekuensi Responden terhadap Percaya Diri	153
Gambar 4.53	Gambar Frekuensi Responden terhadap Keinginan Karyawan	154
Gambar 4.54	Gambar Struktur Hubungan Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y	128

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian-penelitian Mengenai Budaya Organisasi, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kinerja Karyawan	61
Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian	69
Tabel 3.2 Rincian Populasi PT. Fajar Puncak Pratama	70
Tabel 3.3 Sampel Penelitian pada PT. Fajar Puncak Pratama	72
Tabel 3.4 Operasional Variabel	76
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	87
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	87
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	157
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	158
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan	159
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	160
Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi	161
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis ANOVA.....	162
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Koefisien	163
Tabel 4.11 Model <i>Summary</i>	165
Tabel 4.12 Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan	166

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	179
LAMPIRAN 2 Data Responden Budaya Organisasi	184
LAMPIRAN 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi	191
LAMPIRAN 4 Data Responden <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	199
LAMPIRAN 5 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	206
LAMPIRAN 6 Data Responden Kinerja Karyawan	219
LAMPIRAN 7 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan	225
LAMPIRAN 8 Hasil Analisis Jalur	234
LAMPIRAN 9 Surat dari PT. Fajar Puncak Pratama	236
LAMPIRAN 10 Berita Acara Bimbingan	237