

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk dapat memberikan gambaran profil Budaya Organisasi di PT “X”, kota Cirebon, memiliki maksud untuk memperoleh gambaran tujuh dimensi Budaya Organisasi dan faktor-faktor yang meningkatkan atau mengurangi Budaya Organisasi pada para karyawan yang bekerja di PT “X”, kota Cirebon, dibandingkan dengan prinsip FAST yang menjadi patokan nilai-nilai yang sudah ditetapkan perusahaan oleh karyawan.

Budaya Organisasi, menurut Chatman, dkk. (1991, dalam Robbins, 2013), terdiri dari adanya tujuh nilai, yang masing-masing berdiri sendiri. Ketujuh nilai itu adalah Innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, dan stability. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan deskriptif dengan teknik pengambilan data survey dengan menggunakan kuesioner.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang dibuat sendiri oleh peneliti, diturunkan dari teori Chapman (1991), dalam Robbins (2013), yang terdiri dari tujuh dimensi. Dalam pengukuran validitas, didapat angka validitas berkisar antara 0,303-0,507, dan reliabilitas berkisar antara 0.624-0,735.

Dari hasil pengolahan data, Terdapat 50 profil yang ditemukan, yang menggambarkan, bahwa budaya organisasi yang terbentuk di PT ‘X” masih sangat bervariasi. Hal ini dikarenakan adanya penerapan nilai-nilai FAST yang baru ditetapkan, sehingga masih memungkinkan terjadinya perubahan/penyesuaian dari pihak karyawan terhadap aktivitas kerja yang dilakukan. Peneliti menemukan, bahwa pada profil-profil yang umum ditemukan, didapat memiliki Innovation dan Risk Taking yang tinggi, Attention to Detail, Outcome Orientation, People Orientation, dan Team Orientation. Hal ini menggambarkan, bahwa secara umum, budaya organisasi yang dimiliki oleh para karyawan Indoor di PT ‘X”, kota Cirebon sudah memiliki kesinambungan dengan Nilai-nilai FAST (Focus, Accurate, Safety, dan Timely) yang selama ini ditekankan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sudah ada kesesuaian antara budaya Organisasi dan nilai-nilai yang dimiliki.

ABSTRACT

This study was made to provide a picture profile Organizational Culture in PT " X " , the city of Cirebon , has the intention to obtain a picture of the seven dimensions of the Organization of Culture and the factors that increase or decrease the Organization Culture on the employees who work in PT " X " , Cirebon city , is compared with the principle of FAST as a standard of values that have been set by the company by employees .

Organizational culture , according to Chatman , et al . (Robbins , 2013) , consists of the existence of seven grades , each of which stands alone . Seventh value that is Innovation and risk -taking , attention to detail , outcome orientation , people orientation , team orientation , aggressiveness , and stability . The research design used in this research is descriptive design with data retrieval technique using a questionnaire survey .

Measuring instruments used in the development of this research is a measurement tool that constructed by researcher , derived from Chapman theory (1991) , in Robbins (2013) , which consists of seven dimensions . In the measurement validity , the validity of the figures obtained ranged from 0.303 to 0.507 , and reliability ranged from 0.624 to 0.735 .

From the results of data processing , There are 50 profiles were found , which illustrates , that cultural organization formed in PT ' X ' is still very varied . This is because the application of the values of the new FAST is set , so it still can contributes to change / adjustment of employees to work activities are carried out . Researchers found that the profiles are common , has acquired Innovation and Risk Taking high , Attention to Detail , Outcome Orientation , People Orientation and Orientation Team . This illustrates , that in general , organization culture owned by the Employee Indoor PT ' X ' , the city of Cirebon already have continuity with values FAST (Focus , Accurate , Safety , and Timely) , which is emphasized by the company . Therefore , there is a fit between Organizational culture and values held .

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
HALAMAN JUDUL	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	16
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	17
1.3.1. Maksud Penelitian	17
1.3.2. Tujuan Penelitian	17
1.4. Kegunaan Penelitian	17
1.4.1. Kegunaan Teoretis	17
1.4.2. Kegunaan Praktis	18
1.5. Kerangka Pemikiran	18
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	28
2.1. Budaya Organisasi	28
2.1.1. Definisi Budaya Organisasi	28
2.1.2. Karakteristik Budaya Organisasi	28
2.1.3. Fungsi Budaya Organisasi	32

2.1.4. Tipe Budaya Organisasi	33
2.1.5. Dampak Penerapan Budaya Organisasi	33
2.1.6. Menciptakan Budaya Organisasi.....	34
2.1.7. Mempertahankan Budaya Organisasi	35
2.1.8. faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.....	37
2.1.9. Peran Budaya Organisasi	40
2.1.10. Dimensi-dimensi Budaya Organisasi.....	41
2.1.11. Sosialisasi dalam Budaya Organisasi.....	46
2.2. Teori Perkembangan Masa Dewasa Awal	47
2.2.1. Ciri-ciri masa dewasa awal	48
2.3. Teori Perkembangan masa Dewasa Madya	52
2.3.1. Perkembangan Fisik.....	52
2.3.2. Perkembangan Kognitif	53
2.3.3. Perkembangan Sosioemosional.....	54
2.3.4. Masa Krisis	54
 BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	 57
3.1. Rancangan Penelitian.....	57
3.2. Bagan Rancangan Penelitian.....	57
3.3. Variabel Penelitian	58
3.4. Definisi	58
3.4.1. Definisi Konseptual.....	58
3.4.2. Definisi Operasional.....	59
3.5. Alat Ukur.....	60
3.5.1. Cara Skoring	62
3.5.2. Data Pribadi dan Data Penunjang	64
3.5.3. validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	64

3.6. Populasi Penelitian	68
3.7. Pengolahan data	69
 BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1. Hasil penelitian.....	70
4.1.1. Hasil Penelitian Berdasarkan data Demografis Responden	70
4.1.2. Hasil Penelitian Berdasarkan dimensi-dimensi Budaya Organisasi	74
4.1.3. Hasil penelitian berdasarkan sebaran profil Budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan	81
4.2. Pembahasan.....	84
 BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	118
5.1. Kesimpulan	118
5.2. Saran.....	119
5.2.1. Saran Teoretis.....	119
5.2.2. Saran Guna Laksana.....	120
 DAFTAR PUSTAKA	124
DAFTAR REFERENSI	125
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Lampairan Validitas dan reliabilitas

Lampiran 2: Alat Ukur Penelitian

Lampiran 3: Alat ukur yang digunakan dalam pengambilan data

Lampiran 4: Tabulasi Data

Lampiran 5: Lampiran Kostabulasi data

Lampiran 6: Profil PT “X”