

Abstrak

Fandy Febriansyah, NRP 0533029, Studi Deskriptif Mengenai Kesenjangan Iklim Kerja Yang Dirasakan Dengan Iklim Kerja Yang Diharapkan Pada Designer Studio Desain "X" di kota Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai kesenjangan iklim kerja pada disigner studio desain "X" di kota Bandung. Variabel penelitian adalah iklim kerja yang dilandasi oleh teori dari Litwin dan Stringer, 1968, teori lain yang bisa digunakan untuk mendukung variabel adalah teori kebutuhan dan teori perkembangan.

Rancangan penelitian ini diukur dengan alat ukur questioner yang dilandasi teori Organizational Citizenship Behavior dengan validitas sebesar 0,035 - 0,870 diolah menggunakan rumus Rank Spearman dan reliabilitas sebesar 0,570 diolah menggunakan rumus Alpha Cronbach. Penelitian dilakukan pada Designer studio desain "X" di kota Bandung dengan sampel sejumlah 30 orang diambil dengan teknik purposive sampling.

Data diolah dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi. Iklim kerja dari alat ukur ini menjangkau enam dimensi iklim kerja yaitu conformity, responsibility, standart, reward, organizational clarity, dan team spirit. Keenam dimensi tersebut dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

Hasil yang diperoleh yaitu Designer studio desain "X" yang mempunyai iklim kerja rendah sebanyak 93,3% dan tinggi sebanyak 6,7%. Designer dengan iklim kerja yang rendah menampilkan seluruh dimensi iklim kerja yang rendah juga. Sedangkan Disigner dengan iklim kerja tinggi menampilkan dua dimensi yang tergolong tinggi yaitu Clarity dan Team Spirit. Faktor-faktor lain yang memengaruhi Iklim kerja rendah adalah faktor karakteristik internal, karakteristik secara keseluruhan, karakteristik individu. Peneliti mengajukan saran agar Studio desain "X" mengetahui kondisi-kondisi psikologis iklim kerja sehingga mengetahui intervensi yang dapat dilakukan secara sistematis, yang dapat membantu designer untuk menghayati iklim kerja yang tinggi dan mengurangi permasalahan-permasalahan dari dampak penghayatan iklim kerja yang rendah.

Abstrak

Fandy Febriansyah, NRP 0533029, Gaps Regarding Descriptive Study of Work Climate on Climate Perceived Work With Expected In Design Studio Designer "X" in the city of Bandung. This research was conducted to know the description of the climate gap designer design studio working on "X" in the city of Bandung. Variable is the climate research work based on the theory of Litwin and Stringer, 1968, another theory that can be used to support variable is the theory and the theory of develop mental needs.

The design of this study was measured with a questionnaire measuring instrument that based on the theory of Organizational Citizenship Behavior with the validity of 0.035 to 0.870 is processed using the Spearman Rank formula and reliability of 0.570 is processed using the Cronbach alpha formula. The study was conducted on the Designer design studio "X" in the city with a sample of some 30 people were taken with a purposive sampling technique. Data processed using the frequency distribution analysis. Work climate of this measure to capture six dimensions of work climate that is conformity, responsibility, standards, rewards, organizational clarity, and team spirit. The six dimensions are influenced by external factors and internal factors.

The results obtained by the Designer design studio "X" which has a low work climate as much as high as 93.3% and 6.7%. Designer with low work climate that displays all the dimensions of work climate that is also low. While working climate Designer with high two-dimensional displays that are categorized as high as Clarity and Team Spirit. Other factors that affect the climate of low employment are factors internal characteristics, the overall characteristics, individual characteristics. Researchers propose suggestions for the design studio "X" to know the conditions so that the work climate of psychological interventions that can be done knowing systematically, which can help the designer to appreciate the high working climate and reduce the problems of climate impacts of low job appreciation.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR SKEMA	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	11
1.5 Kerangka Pemikiran.....	12
1.6 Asumsi Penelitian.....	22

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kebutuhan.....	23
2.1.1 Definisi Kebutuhan	23
2.2 Iklim kerja	26
2.3 dimensi-dimensi iklim kerja	29
2.3.1 Pengukuran iklim kerja	33
2.4 Tahap Perkembangan masa dewasa awal	35
2.4.1 karakteristik usia dewasa awal	36
2.4.2 Tugas perkembangan Dewasa Awal.....	38
2.5 Teori Kesenjangan	39
2.6 Pengertian persepsi	40

BAB - III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	42
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
3.2.1 Variabel Penelitian	43
3.2.2 Definisi Operasional.....	43
3.3 Populasi	44
3.3.1 Karakteristik populasi	44
3.4. Alat Ukur.....	45

3.5. Data Penunjang.....	46
3.6. Validasi dan Reliabilitas.....	46
3.6.1. Validasi Alat Ukur.....	46
3.6.2. Realibilitas Alat Ukur.....	48
3.7. Teknik Analisis Data.....	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden.....	51
4.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Klamin.....	51
4.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	52
4.2. Gambaran Hasil Penelitian.....	52
4.2.1. Tabulasi Silang Antara Iklim Kerja Dengan Dimensi Iklim Kerja...53	
4.3. Pembahasan.....	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran.....	68
5.2.1. Saran Teoritis.....	68
5.2.2. Saran Praktis.....	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RUJUKAN

DAFTAR SKEMA

1.1 Skema kerangka pemikiran.....	21
3.1 Skema rancangan prosedur penelitian.....	42

DAFTAR TABEL

3.1 Enam dimensi Iklim kerja.....	45
3.2. Skor pemilihan jawaban.....	46
4.1.1 Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin.....	51
4.1.2 Gambaran Responden berdasarkan lama kerja.....	52
4.2. Gambaran Hasil penelitian iklim kerja.....	53
4.2.1 Tabulasi silang antara iklim kerja dengan reward.....	53
4.2.2. Tabulasi silang antara iklim kerja dengan standart.....	54
4.2.3. Tabulasi silang antara iklim kerja dengan conformity.....	55
4.2.4. Tabulasi silang antara iklim kerja dengan responsibility.....	55
4.2.5. Tabulasi silang antara iklim kerja dengan team sprit.....	56
4.2.6. Tabulasi silang antara iklim kerja dengan clarity.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kata pengantar kuesioner penelitian

Lampiran A.1 Data responden

Lampiran A.2 Kuesioner Iklim Kerja dan Data Penunjang

Lampiran B Hasil perhitungan Validitas kuesioner

Lampiran C Hasil Realibility Analysis – Scale (Alpha Cronbach)

Lampiran D Tabulasi Silang Antara Iklim Kerja dengan Dimensi Iklim Kerja.

Lampiran D.1 Tabulasi Silang antara Iklim Kerja dengan Data Penunjang