

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai tipe budaya organisasi pada operator PT. "X" di Bekasi. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling dan jumlah dari penelitian ini sebanyak 181 operator PT. "X" yang sudah bekerja minimal 1 tahun di PT. "X". Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner budaya organisasi hasil modifikasi berdasarkan teori Goffee & Jones (1998).

Berdasarkan uji coba alat ukur yang terdiri dari 34 item, diperoleh hasil 28 item yang dapat digunakan untuk mengukur tipe budaya organisasi dengan reliabilitas 0,822 dan validitas secara keseluruhan antara 0,300 sampai 0,766. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebanyak 72 operator (39,8%) menghayati tipe budaya organisasi communal, 42 operator (23,2%) menghayati tipe budaya organisasi fragmented, 30 operator (22,2%) menghayati tipe budaya organisasi mercenary dan sebanyak 27 operator (14,9%) menghayati tipe budaya organisasi networked.

Kesimpulan mayoritas operator pada PT. "X" menghayati tipe budaya organisasi communal (sociability tinggi dan solidarity tinggi). Tinggi dan rendahnya dimensi sociability berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala pabrik dan dimensi solidarity berkaitan dengan lingkungan kerja para operator.

Saran bagi peneliti selanjutnya mencoba menggunakan metode korelasi dengan leadership. Bagi operator disarankan untuk mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan menanamkan nilai-nilai perusahaan. Bagi perusahaan disarankan mensosialisasikan nilai-nilai perusahaan dengan media-media tertulis agar dapat dilihat oleh para operator dan operator dapat memahami nilai-nilai dari perusahaan.

ABSTRACT

This research was conducted to find out the type of organizational culture operator PT. "X" in Bekasi. The subjects were selected using purposive sampling and total of subject in this research 181 operator who have worked at least 1 year in PT. "X". Measuring instrument in this research used questionnaire culture organization that had been modified by researcher based on Goffe & Jones theory (1998).

Based on the measuring instrument testing, which consisted of 34 items, the results obtained revealed that 28 items could be used to measure organizational culture with 0,822 reliability and validity of all items ranging from 0,300 to 0,766. The results found that 72 operator (38,9%) perceive themselves as having a communal organization culture, 42 operator (23,2%) perceive themselves as having a fragmented organization culture, 30 operator (22,2%) perceive themselves as having a mercenary organization culture, and 27 operator (14,9%) perceive themselves as having a networked organization culture.

The conclusion is majority of operator PT. "X" perceive themselves as having as a communal organization culture (high sociability and high solidarity). Strong/weak dimension of sociability related with style of plant manager leadership and dimension of solidarity related with work environment and related with operator age.

Suggestions for further research trying to correlated organization culture with leadership. The operator suggested to follow the change that occurs in company . For company suggested to socialize corporate values with the written media in order to be seen by operator and the operator can understand the corporate values.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.4.1 Kegunaan Teoretis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Kerangka Pemikiran	11
1.6 Asumsi Penelitian	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Budaya Organisasi	21
2.2 Dimensi Budaya Organisasi	22
2.2.1 <i>Sociability</i>	22
2.2.2 <i>Solidarity</i>	23

2.3 Tipe Budaya Organisasi	25
2.3.1 <i>Networked Organization</i>	25
2.3.2 <i>Mercenary Organization</i>	27
2.3.3 <i>Communal Organization</i>	28
2.3.4 <i>Fragmented Organization</i>	29
2.4 <i>Leadership</i>	30
2.5 Tipe Gaya Kepemimpinan	32
2.5.1 <i>Impoverished Management</i>	32
2.5.2 <i>Authority-Compliance Management</i>	32
2.5.3 <i>Country Club Management</i>	33
2.5.4 <i>Team Management</i>	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan dan Prosedur Penelitian	34
3.2 Bagan Rancangan Penelitian	34
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
3.3.1 Variabel Penelitian	34
3.3.2 Definisi Konseptual	35
3.3.3 Definisi Operasional	35
3.4 Alat Ukur	36
3.4.1 Alat Ukur Budaya Organisasi	36
3.4.2 Data Pribadi	39
3.4.3 Data Penunjang	39

3.4.4 Validitas dan Reliabilitas	40
3.4.4.1 Validitas Alat Ukur.....	40
3.4.4.2. Reliabilitas Alat Ukur	41
3.5. Sampel	42
3.5.1 Sampel Penelitian	42
3.5.2 Karakteristik Sampel	42
3.5.3 Teknik Penarikan Sampel	42
3.6 Teknik Analisis Data	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Gambaran Responden	44
4.2 Hasil Pengolahan Data	47
4.2.1 Gambaran Budaya Organisasi	47
4.2.2 Gambaran Gaya Kepemimpinan	48
4.3 Tabulasi Silang	49
4.3.1 Tabulasi Silang antara Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi	49
4.4 Pembahasan	51
4.5 Diskusi	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61

5.2.1 Saran Teoritis	61
5.2.2 Saran Praktis	61
DAFTAR PUSTAKA	62
DAFTAR RUJUKAN	63
Lampiran 1. Tabel Kisi-Kisi Alat Ukur dan Data Penunjang	1
Lampiran 2. Kuisisioner	7
Lampiran 3. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	16
Lampiran 4. Gambaran Tipe Budaya Organisas	17
Lampiran 5. Gambaran Dimensi Budaya Organisasi	24
Lampiran 6. Gambaran Dimensi <i>Leadership</i>	25
Lampiran 7. Gambaran Tabulasi Silang Data Pribadi dengan Dimensi Budaya Organisasi	25
Lampiran 8. Analisis Item	27
Lampiran 9. Sejarah Singkat dan Tugas Operator PT. “X”	29
Lampiran 10. Struktur Organisasi	33