

## ABSTRAK

*Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimanakah profil budaya organisasi pada karyawan PT. "X" Kota Cilegon dengan menggunakan Teori Budaya Organisasi menurut Cameron & Quinn (1999) untuk mengetahui. Profil ini menggambarkan budaya organisasi yang dirasakan berkembang menurut karyawan PT. "X" Kota Cilegon.*

*Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportionate stratified random sampling kemudian sampel ditarik dengan tabel Krecjie, sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 146 orang karyawan PT. "X" Kota Cilegon. Alat ukur yang digunakan adalah Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) dari Cameron dan Quinn (1999) yang sudah diterjemahkan, dan terdiri dari 24 item mencakup enam dimensi budaya aorganisasi. Skala yang digunakan adalah skala ipsative dimana responden memberikan ranking berupa skor untuk setiap tipe budaya organisasi pada setiap dimensi. Data diolah melalui perhitungan rata-rata respon responden pertipe budaya organisasi, sehingga dapat tergambar profil budaya yang dirasakan berkembang di PT. "X" tersebut.*

*Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa budaya yang dirasakan berkembang oleh karyawan PT. "X" Kota Cilegon adalah hierarchy culture. Akan tetapi, clan culture juga mulai dirasakan berkembang. Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa saat ini karyawan PT. "X" Kota Cilegon, menghayati pada pemeliharaan internal.*

*Dari hasil penelitian ini, peneliti mengajukan saran bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti readiness pada karyawan. Selain itu, perlunya sosialisasi dan implementasi budaya CIRI secara merata agar budaya karyawan yang diterapkan sesuai dengan tujuan perusahaan.*

## ABSTRACT

*This study was conducted to determine the profile of organizational culture on employees of PT. "X" Cilegon. This profile describes the perceived culture of the employees in PT. "X" Cilegon.*

*Selection of the sample used proportionate stratified random sampling method and used Krecjie table, so that the amount of samples in this study are 146 employees. The instrument that used was the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) from Cameron and Quinn (1999). OCAI consists of 24 items covering six dimensions of organizational culture on each dimension. Data was processed through the calculation of the average of respons from respondents types of organizational culture so it could describe the perceived cultural profiles that developed.*

*Based on data that has been processed, it showed that the perceived organizational culture that developed among the employees is hierarchy culture. But the clan culture is also perceived as growing culture by employees. The conclusion is employees currently feel on internal maintenance.*

*The researcher suggested for the next researcher who study about readynees to employees. Besides, the necessary for sosialisation and implementation of CIRI culture. In order that the culture of employees who applied in accordance with corporate goals.*

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR GRAFIK .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1 Maksud Penelitian .....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	7
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	7
1.5 Kerangka Pemikiran .....	7
1.6 Asumsi Penelitian .....	12

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Budaya Organisasi.....	14
2.1.1 Definisi Budaya Organisasi.....	14
2.1.2 Dimensi Efektivitas Organisasi .....	15
2.1.3 Dimensi Budaya Organisasi .....	15
2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi .....	17
2.1.5 Tipe Budaya Organisasi .....	17
2.1.6 <i>The Competing Values Framework</i> .....	20
2.1.7 Konsep Pengembangan dan Perubahan Organisasi .....	21

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Rancangan Penelitian .....	24
3.2 Bagan Prosedur Penelitian .....	24
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	25
3.3.1 Variabel Penelitian .....	25
3.3.2 Definisi KonsePT.ual .....	25
3.3.3 Definisi Operasional.....	25
3.4 Alat Ukur.....	26
3.4.1 Alat Ukur Budaya Organisasi .....	26
3.4.1.1 Cara Skoring .....	27
3.4.3 Data Pribadi dan Data Penunjang .....	27
3.4.4 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	27
3.4.4.1 Validitas Alat Ukur .....	27
3.4.4.2 Reliabilitas Alat Ukur .....	27
3.5 Populasi dan Teknik Penarikan Sampling.....	28

3.5.1 Populasi Sasaran.....	28
3.5.2 Karakteristik Populasi .....	28
3.5.3 Teknik Penarikan Sampel.....	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	30

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Responden Penelitian.....	31
4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan .....	32
4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	33
4.1.4 Gambaran Responden Berdasarkan Direksi.....	34
4.2 Hasil Penelitian.....	34
4.2.1 Profil Budaya Organisasi Saat Ini Menurut Karyawan PT. “X” Kota Cilegon .....	34
4.2.2 Dimensi-dimensi Budaya Organisasi .....	35
4.2.2.1 <i>Dominant Characteristics</i> .....	36
4.2.2.2 <i>Organizational Leadership</i> .....	37
4.2.2.3 <i>Management of Employees</i> .....	38
4.2.2.4 <i>Organizational Glue</i> .....	39
4.2.2.5 <i>Strategic Emphases</i> .....	40
4.2.2.6 <i>Criteria of Succes</i> .....	41
4.2.3 Profil Budaya Organisasi Berdasarkan Jabatan .....	42
4.2.3.1 Profil Budaya Organisasi Jabatan Manager.....	42
4.2.3.2 Profil Budaya Organisasi Jabatan Superintendent.....	43
4.2.3.3 Profil Budaya Organisasi Jabatan Supervisor.....	44

4.2.3.4	Profil Budaya Organisasi Jabatan Foreman.....	45
4.2.3.5	Profil Budaya Organisasi Jabatan Operator.....	46
4.2.4	Profil Budaya Organisasi Berdasarkan Direksi.....	47
4.2.4.1	Profil Budaya Organisasi Direksi Produksi.....	47
4.2.4.2	Profil Budaya Organisasi Direksi Logistik.....	48
4.2.4.3	Profil Budaya Organisasi Direksi SDM & Umum ....	49
4.2.4.4	Profil Budaya Organisasi Direksi Keuangan.....	50
4.2.4.5	Profil Budaya Organisasi Direksi Pemasaran.....	51
4.3	Pembahasan Penelitian.....	52
4.4	Diskusi.....	58
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran.....	60
5.2.1	Saran Teoritis.....	60
5.2.2	Saran Praktis.....	61
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		
<b>DAFTAR RUJUKAN</b> .....		
		62
		63

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Alat Ukur.....	26
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan .....	34
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	35



## DAFTAR GAMBAR

Bagan 1.1 Skema Kerangka Pemikiran .....	12
Gambar 2.1 <i>The Competing Values Framework</i> .....	20
Bagan 1.1 Prosedur Penelitian .....	24





## DAFTAR GRAFIK

Grafik 3.1 Profil <i>Organizational Culture Assesment Instrument</i> .....	32
Grafik 4.1 Profil Budaya Karyawan Organisasi PT. “X” Kota Cilegon .....	36
Grafik 4.2 Profil Karakteristik Dominan.....	37
Grafik 4.3 Profil Gaya Kepemimpinan .....	38
Grafik 4.4 Profil Manajemen Karyawan .....	39
Grafik 4.5 Profil Perekat Organisasi .....	40
Grafik 4.6 Profil Penekanan Strategi Organisasi .....	41
Grafik 4.7 Profil Kriteria Keberhasilan.....	42
Grafik 4.8 Profil Manager .....	43
Grafik 4.9 Profil Superintendent .....	44
Grafik 4.10 Profil Supervisor .....	45
Grafik 4.11 Profil Foreman .....	46
Grafik 4.12 Profil Operator .....	47
Grafik 4.13 Profil Direksi Produksi .....	48
Grafik 4.14 Profil Direksi Logistik .....	49
Grafik 4.15 Profil Direksi SDM & Umum.....	50
Grafik 4.16 Profil Direksi Keuangan .....	51
Grafik 4.17 Profil Direksi Pemasaran .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran B Kuesioner Profil Budaya Organisasi

Lampiran C Hasil Penelitian

Lampiran E Profil Perusahaan

