

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui tipe budaya organisasi pada karyawan PT. “X” Kota Bandung dengan menggunakan teori budaya organisasi menurut Cameron & Quinn (2011) untuk mengetahui tipe budaya organisasi yang dirasakan berkembang menurut karyawan PT. “X” Kota Bandung.

Populasi pada penelitian ini adalah agent of change dengan jumlah responden sebanyak 39 orang karyawan PT. “X” Kota Bandung. Alat ukur yang digunakan adalah Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) dari Cameron dan Quinn (2011) yang telah diterjemahkan, dan terdiri dari 24 item mencakup enam dimensi budaya organisasi. Skala yang digunakan adalah skala ipsative dimana responden memberikan ranking berupa skor untuk setiap tipe budaya organisasi pada setiap dimensi. Data diolah dengan melalui perhitungan rata-rata respon dari responden pertipe budaya organisasi, sehingga dapat menggambarkan tipe 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 Bandung adalah hierarchy culture. Tetapi selain itu clan culture juga dirasakan berkembang di PT. “X” Kota Bandung. Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa saat ini karyawan PT. “X” Kota Bandung menghayati budaya lebih mengacu pada pemeliharaan internal.

Dari hasil penelitian ini, peneliti mengajukan saran bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan karakteristik sample yang berbeda, jumlah sample lebih besar. Selain itu, perlu adanya sosialisasi dan implementasi jika ingin melakukan perubahan budaya sesuai dengan budaya yang diharapkan perusahaan.

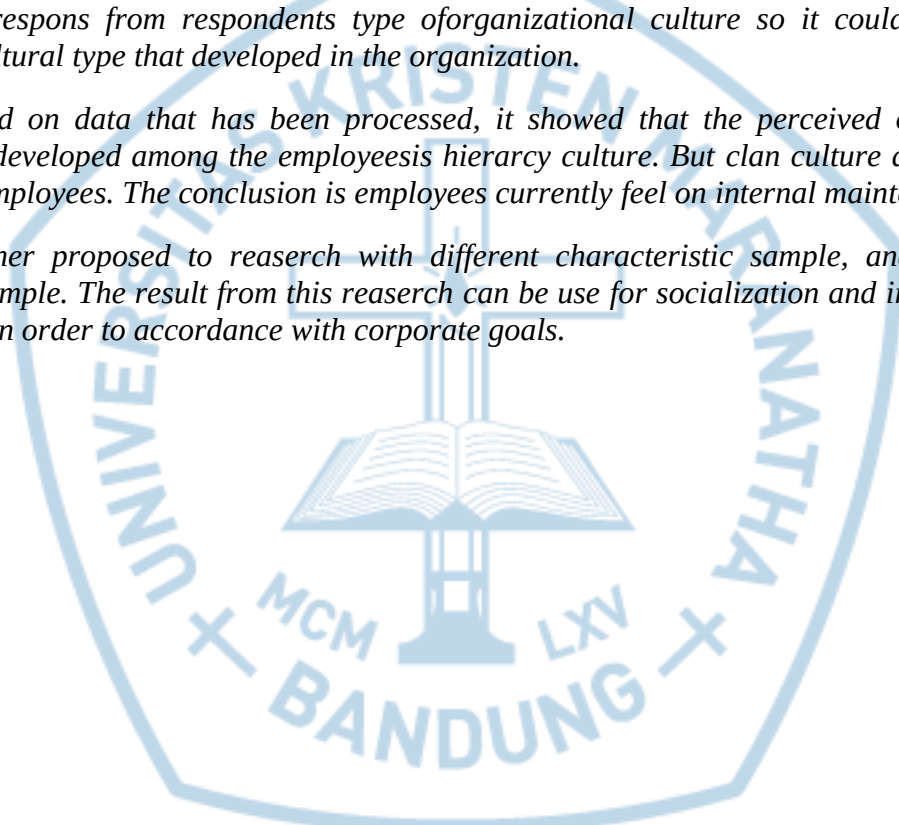
ABSTRACT

This study was conducted to determine the type of organizational culture on employees of PT. "X" Bandung. This type of organizational culture describes the perceived culture of the employees in PT. "X" Bandung.

The population in this study are agents of change and the amount of sample in this study are 39 employees. The instrument that was used was the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) from Cameron and Quinn (2011). OCAI consists of 24 items covering six dimensions of organizational culture on each dimension. Data was processed through the calculation of the average of responses from respondents to determine the type of organizational culture so it could describe the perceived cultural type that developed in the organization.

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

The researcher proposed to research with different characteristic sample, and using large amount of sample. The result from this research can be used for socialization and implementation of new culture in order to accordance with corporate goals.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS LAPORAN PENELITIAN	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GRAFIK	xiv
DAFTAR SKEMA	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1. Kegunaan Teoritis	9
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	9
1.5. Kerangka Pemikiran.....	9
1.6. Asumsi Penelitian.....	17

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi	18
2.1.1. Pentingnya Mengelola Budaya Organisasi.....	18
2.1.2. Pentingnya Merubah Budaya Organisasi	19
2.1.3. Kekuatan Perubahan Budaya Organisasi	20
2.1.4. Definisi Budaya Organisasi.....	20
2.1.5. Aspek Budaya Organisasi.....	21
2.1.6. Fungsi Budaya Organisasi	22
2.1.7. <i>Development of The Competing Values Framework</i>	23
2.1.8. Tipe Budaya Organisasi.....	26
2.1.9. <i>Organizational Effectiveness</i>	28
2.1.10. <i>Human Resource Management Roles</i>	29
2.1.11. Instrumen Penilaian Budaya Organisasi	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian	34
3.2. Bagan Rancangan Penelitian.....	34
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
3.3.1. Variabel Penelitian Budaya Organisasi.....	35
3.3.2. Definisi Konseptual.....	35
3.3.3. Definisi Operasional.....	35
3.4. Alat Ukur.....	37
3.4.1. Kuesioner Tipe Budaya Organisasi.....	37
3.4.1.1. Prosedur Pengisian Alat Ukur Budaya Organisasi	38
3.4.1.2. Sistem Penilaian Alat Ukur Budaya Organisasi	39
3.5. Data Pribadi dan Data Penunjang	39

3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	39
3.6.1. Validitas Alat Ukur	39
3.6.2. Reliabilitas Alat Ukur	40
3.7. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel	41
3.7.1. Populasi Sasaran.....	42
3.8. Teknik Analisis Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden Penelitian	44
4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan	45
4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.2 Hasil Penelitian	46
4.2.1 Tipe Budaya Organisasi Saat Ini	56
4.2.2 Aspek Budaya Organisasi	48
4.2.2.1 <i>Dominant Characteristic</i>	48
4.2.2.2 <i>Organizational Leadership</i>	50
4.2.2.3 <i>Management of Employees</i>	52
4.2.2.4 <i>Organizational Glue</i>	54
4.2.2.5 <i>Strategic of Emphases</i>	56
4.2.2.6 <i>Criteria of Success</i>	58
4.3 Pembahasan	60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	65
5.2 Saran.....	66
5.2.1 Saran Teoritis	66

5.2.2 Saran Praktis	66
DAFTAR PUSTAKA	67
DAFTAR RUJUKAN	68
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.4.1. Kisi-kisi Alat Ukur Budaya Organisasi.....	37
Tabel 4.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2. Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan	45
Tabel 4.3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.4. Tabel Budaya Organisasi PT. “X” Kota Bandung	46
Tabel 4.5. Budaya Aspek <i>Dominant Characteristic</i>	48
Tabel 4.6. Budaya Aspek <i>Organizational Leadership</i>	50
Tabel 4.7. Budaya Aspek <i>Management of Employees</i>	52
Tabel 4.8. Budaya Aspek <i>Organizational Glue</i>	54
Tabel 4.9. Budaya Aspek <i>Strategic of Emphases</i>	56
Tabel 4.10 Budaya Aspek <i>Criteria of Success</i>	58

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 4.1. Tipe Budaya Organisasi pada Karyawan PT. “X” Kota Bandung	47
Grafik 4.2. Budaya Aspek <i>Dominant Characteristic</i>	49
Grafik 4.3. Budaya Aspek <i>Organizational Leadership</i>	51
Grafik 4.4. Budaya Aspek <i>Management of Employees</i>	53
Grafik 4.5. Budaya Aspek <i>Organizational Glue</i>	55
Grafik 4.6. Budaya Aspek <i>Strategic of Emphases</i>	57
Grafik 4.7 Budaya Aspek <i>Criteria of Success</i>	59



GAMBAR SKEMA

Halaman

Skema 1.1 Kerangka Pemikiran	14
Skema 3.1 Prosedur Penelitian.....	33



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kisi-Kisi Alat Ukur Budaya Organisasi	69
Lampiran 2 Surat Persetujuan	72
Lampiran 3 Alat Ukur Budaya Organisasi	74
Lampiran 4 Hasil penelitian	79
Lampiran 5 Profil PT. “X” Kota Bandung	86

