

ABSTRAK

Keunggulan Bank “X” yang masih eksis dalam dunia pelayanan perbankan dari awal mula berdiri hingga melewati masa krisis skonomi dan saat ini yang merupakan era globalisasi ekonomi, salah satunya dipercaya karena adanya faktor budaya perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seperti apa persepsi karyawan tentang budaya perusahaan yang berkembang pada divisi Human Capital di Bank “X” Bandung.

*Pendekatan dalam penelitian ini adalah teori budaya perusahaan dari **Hofstede (1991)**, yang mengatakan budaya perusahaan dapat dilihat dari dimensi senjang kekuasaan, dimensi penghindaran ketidakpastian, dimensi individualis vs kolektivis, dan dimensi maskulin vs feminin.*

*Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Human Capital Bank “X” Pusat Bandung, dengan lama bekerja pada divisi tersebut minimal 1 tahun. Penelitian ini dikelompokkan pada penelitian survey, semua anggota populasi yang memenuhi karakteristik penelitian dijadikan sampel, dengan jumlah 20 orang responden. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner skala budaya berusaha yang dirancang oleh peneliti berdasarkan teori budaya perusahaan **Hofstede (1991)**. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS for Windows Versi 10.0 diperoleh 20 item yang diterima berkisar antara 0,3 sampai dengan 0,7 dan reliabilitas dimensi senjang kekuasaan 0,6914; dimensi penghindaran ketidakpastian 0,7087; dimensi individualis vs kolektivis 0,7325; dimensi maskulin vs feminin 0,7444. Data penelitian menggunakan tehnik distribusi frekuensi dan tabulasi silang.*

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, belum tercapai keseragaman pandang pada dimensi penghindaran ketidakpastian, dimensi individualis vs kolektivis dan dimensi maskulin vs feminin; perbedaan yang menonjol pada dimensi senjang kekuasaan berhubungan dengan budaya terdahulunya; adanya pengaruh kekuasaan dengan derajat rendah antara karyawan divisi HC berkaitan dengan usaha pengembangan karir, desain organisasi, efektifitas komunikasi, frekuensi banyak rapat kerja, keterbukaan komunikasi, frekuensi tatap muka dengan pimpinan, komunikasi dua arah, system pengawasan kerja dan penghayatan terhadap tuntutan kerja; sebagian besar karyawan divisi HC memiliki pandangan yang mengutamakan solidaritas, pelayanan, dan memandang pentingnya efek dari proses pencapaian. Oleh karena itu peneliti mengajukan saran untuk Bank “X” agar lebih sering mengupayakan sosialisasi budaya perusahaan pada dimensi penghindaran ketidakpastian, dimensi kolektivis dan dimensi feminin. Untuk mahasiswa yang tertarik dengan budaya perusahaan agar melakukan penelitian lanjutan dengan menghubungkan bentuk komunikasi dan senjang kekuasaan rendah.

DAFTAR ISI

Lembar Judul

Lembar Pengesahan

Lembar Persembahan

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR BAGAN

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Kegunaan Penelitian.....	11
1.5. Kerangka Pikir.....	12
1.6. Asumsi Penelitian.....	22

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Perusahaan.....	23
2.1.1. Pengertian Budaya Perusahaan.....	23
2.1.2. Dimensi-dimensi Budaya Perusahaan.....	26
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Perusahaan.....	29
2.1.4. Hubungan Budaya Perusahaan dengan Efektifitas Organisasi.....	33
2.1.5. Memahami Sifat suatu Perusahaan.....	34
2.2. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	35
2.2.1. Pengertian Organisasi.....	35
2.2.1.1. Desain Organisasi.....	35
2.2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	36
2.3. Dewasa Awal.....	38
2.3.1. Ciri-ciri Dewasa Awal.....	38
2.3.1. Tugas-tugas Perkembangan Masa Dewasa Awal.....	40
2.4. Persepsi.....	41
2.4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	41
2.4.2. Definisi Persepsi.....	41
2.5. Latar Belakang Bank “X”.....	42
2.5.1. Sejarah Singkat.....	42
2.5.2. Visi dan Misi.....	45
2.5.3. Manajemen Bank “X”.....	45
2.5.4. Karir.....	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian.....	49
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	50
3.2.1. Variabel Penelitian.....	50
3.2.2. Definisi Operasional.....	50
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
3.3.1. Populasi Sasaran.....	51
3.3.2. Tehnik Penarikan Sampel.....	52
3.3.3. Karakteristik Populasi.....	52
3.4. Alat Ukur.....	52
3.4.1. Jenis Alat Ukur.....	52
3.4.2. Kisi-kisi Kuesioner Budaya Perusahaan.....	53
3.4.3. Prosedur Pengisian dan Sistem Penilaian.....	54
3.4.4. Data Penunjang.....	54
3.5. Pengujian Alat Ukur.....	55
3.5.1. Uji Validitas Alat Ukur.....	55
3.5.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	56
3.5.3. Tehnik Analisis.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden.....	57
------------------------------	----

4.2. Gambaran Hasil Penelitian.....	58
4.3. Tabulasi Silang.....	61
4.4. Pembahasan.....	96

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	103
5.2. Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA.....	106
----------------------------	------------

DAFTAR RUJUKAN.....	108
----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

4.1.1.	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin
4.1.2.	Distribusi Frekuensi Lama Bekerja
4.1.3.	Distribusi Frekuensi Status Marital
4.1.4.	Distribusi Frekuensi Latar Belakang Pendidikan
4.2.1.	Distribusi Frekuensi Dimensi Senjang Kekuasaan
4.2.2.	Distribusi Frekuensi Dimensi Kecenderungan Menghindari Ketidakpastian
4.2.3.	Distribusi Frekuensi Dimensi Individualis vs Kolektivis
4.2.4.	Distribusi Frekuensi Dimensi Maskulin vs Feminin
4.3.1.1.	Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Senjang Kekuasaan
4.3.1.2.	Tabulasi Silang Status Marital dan Senjang Kekuasaan
4.3.1.3.	Tabulasi Silang Latar Belakang Pendidikan dan Senjang Kekuasaan
4.3.1.4.	Tabulasi Silang Lama Bekerja dan Senjang Kekuasaan
4.3.1.5.	Tabulasi Silang Efektifitas Komunikasi dan Senjang Kekuasaan
4.3.1.6.	Tabulasi Silang Usaha Pengembangan Karir dan Senjang Kekuasaan
4.3.1.7.	Tabulasi Silang Penghayatan Desain Organisasi dan Senjang Kekuasaan
4.3.1.8.	Tabulasi Silang Banyak Rapat Kerja dan Senjang Kekuasaan
4.3.1.9.	Tabulasi Silang Penghayatan Pribadi Karyawan dalam Komunikasi dan Senjang Kekuasaan

- 4.3.1.10. Tabulasi Silang Tatap Muka dengan Pimpinan Puncak dan Senjang Kekuasaan
- 4.3.1.11. Tabulasi Silang Komunikasi 2 Arah antar Karyawan dan Senjang Kekuasaan
- 4.3.1.12. Tabulasi Silang Penghayatan terhadap Sistem Pengawasan Kerja dan Senjang Kekuasaan
- 4.3.1.13. Tabulasi Silang Penghayatan terhadap Tuntutan Kerja dan Senjang Kekuasaan
- 4.3.1.14. Tabulasi Silang Kepuasan terhadap Sistem Pemberian Insentif dan Senjang Kekuasaan
- 4.3.2.1. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.2. Tabulasi Silang Status Marital dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.3. Tabulasi Silang Latar Belakang Pendidikan dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.4. Tabulasi Silang Lama Bekerja dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.5. Tabulasi Silang Efektifitas Komunikasi dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.6. Tabulasi Silang Usaha Pengembangan Karir dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.7. Tabulasi Silang Penghayatan Desain Organisasi dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.8. Tabulasi Silang Banyak Rapat Kerja dan Penghindaran Ketidakpastian

- 4.3.2.9. Tabulasi Silang Penghayatan Pribadi Karyawan dalam Komunikasi dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.10. Tabulasi Silang Tatap Muka dengan Pimpinan Puncak dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.11. Tabulasi Silang Komunikasi 2 Arah antar Karyawan dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.12. Tabulasi Silang Penghayatan terhadap Sistem Pengawasan Kerja dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.13. Tabulasi Silang Penghayatan terhadap Tuntutan Kerja dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.2.14. Tabulasi Silang Kepuasan terhadap Sistem Pemberian Insentif dan Penghindaran Ketidakpastian
- 4.3.3.1. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.2. Tabulasi Silang Status Marital dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.3. Tabulasi Silang Latar Belakang Pendidikan dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.4. Tabulasi Silang Lama Bekerja dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.5. Tabulasi Silang Efektifitas Komunikasi dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.6. Tabulasi Silang Usaha Pengembangan Karir dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.7. Tabulasi Silang Penghayatan Desain Organisasi dan Individualis vs Kolektivis

- 4.3.3.8. Tabulasi Silang Banyak Rapat Kerja dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.9. Tabulasi Silang Penghayatan Pribadi Karyawan dalam Komunikasi dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.10. Tabulasi Silang Tatap Muka dengan Pimpinan Puncak dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.11. Tabulasi Silang Komunikasi 2 Arah antar Karyawan dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.12. Tabulasi Silang Penghayatan terhadap Sistem Pengawasan Kerja dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.13. Tabulasi Silang Penghayatan terhadap Tuntutan Kerja dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.3.14. Tabulasi Silang Kepuasan terhadap Sistem Pemberian Insentif dan Individualis vs Kolektivis
- 4.3.4.1. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.2. Tabulasi Silang Status Marital dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.3. Tabulasi Silang Latar Belakang Pendidikan dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.4. Tabulasi Silang Lama Bekerja dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.5. Tabulasi Silang Efektifitas Komunikasi dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.6. Tabulasi Silang Usaha Pengembangan Karir dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.7. Tabulasi Silang Penghayatan Desain Organisasi dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.8. Tabulasi Silang Banyak Rapat Kerja dan Maskulin vs Feminin

- 4.3.4.9. Tabulasi Silang Penghayatan Pribadi Karyawan dalam Komunikasi dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.10. Tabulasi Silang Tatap Muka dengan Pimpinan Puncak dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.11. Tabulasi Silang Komunikasi 2 Arah antar Karyawan dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.12. Tabulasi Silang Penghayatan terhadap Sistem Pengawasan Kerja dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.13. Tabulasi Silang Penghayatan terhadap Tuntutan Kerja dan Maskulin vs Feminin
- 4.3.4.14. Tabulasi Silang Kepuasan terhadap Sistem Pemberian Insentif dan Maskulin vs Feminin

DAFTAR BAGAN

Bagan 1: Kerangka Pemikiran

Bagan 2: Rancangan Penelitian

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** : Kuesioner Data Pribadi dan Data Penunjang
- Lampiran 2** : Kuesioner Budaya Perusahaan
- Lampiran 3** : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Kuesioner Budaya
Perusahaan
- Lampiran 4** : Tabel Distribusi Frekuensi Data Penunjang
- Lampiran 5** : Tabel Pertanyaan Terbuka Data Penunjang
- Lampiran 6** : Data Mentah Kuesioner Budaya Perusahaan