

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Dalam persiapan penelitian, tahap langkah awal yang dilakukan adalah persiapan penelitian ini tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian di lapangan. Persiapan dalam penelitian ini meliputi penyusunan alat ukur, penentuan skor untuk alat ukur serta persiapan administrasi. Namun sebelum penelitian dilakukan, ada beberapa hal lain yang harus dilakukan ialah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tema dan judul penelitian, merumuskan masalah serta menentukan tujuan penelitian yang akan ingin dicapai.
- 2) Setelah masalah dirumuskan, mencari literatur yang sesuai dengan penelitian. Kemudian langkah selanjutnya adalah mencari teori, konsep, generalisasi yang dapat dijadikan untuk kajian teori. Hal ini diperlukan untuk memperkuat dasar penelitian dan merupakan bukan perihal untuk sekedar mencoba – coba.
- 3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing.
- 4) Membuat alat ukur yang dipakai dalam penelitian. Alat pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah menyebarkan

angket dan yang kemudian akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Pernyataan angket disesuaikan dengan indikator variabel pada penelitian ini.

- 5) Menentukan populasi dan sampel penelitian.
- 6) Mengurus surat izin

b. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Bulan April 2014 sampai dengan Juni 2014 Hal-hal yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian ini diantaranya :

Pertama, mengkonsultasikan judul penelitian kepada dosen pembimbing pada tanggal 28 Maret 2014.

Kedua, mengkonsultasikan angket kepada dosen pembimbing pada tanggal 13 Mei 2014. Dosen pembimbing merekomendasi dan menyetujui proposal serta memepersilahkan untuk melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner di PT. "X" pada tanggal 09 April 2014.

Ketiga, Sebelum menyebarkan kuesioner, terlebih dulu mengkonsultasikan angket kepada HRD PT. "X". Pada tanggal 28 April 2014, HRD PT. "X" pun menyetujui dan mempersilahkan untuk mengandakan kuesioner dan menyebar angket keesokan harinya.

Keempat, menyebar angket I kepada karyawan PT. "X" guna menguji coba pada tanggal 5 Mei 2014, dan penyebaran angket II pada tanggal 19 Mei 2014. Pelaksanaan penyebaran angket ini dilaksanakan pada saat

karyawan sedang beristirahat sehingga para responden mengisi kuesionernya dengan optimal.

Kelima, Pengambilan data guna melengkapi data-data perusahaan yang diperlukan oleh peneliti pada tanggal 28 Mei 2014.

2. Hasil Penelitian Responden

a. Gambaran Umum Perusahaan PT. “X”

PT Interjaya Surya Megah bergerak di bidang Trading Barang Teknik. Selama hampir dua dekade, PT Interjaya Surya Megah telah menjadi sumber layanan satu atap untuk berbagai kebutuhan mesin diesel, pembangkit tenaga listrik, gearbox, motor elektrik, dan kebutuhan teknis lainnya di beragam industri. Komitmen kami terhadap produk berkualitas tinggi dan service yang terbaik telah membuat kami dipercaya menjadi agen tunggal dari berbagai produk terkenal dari perusahaan-perusahaan dunia yang terpercaya.

a) VISI

Menjadi perusahaan yang terdepan dan terkemuka di industri power & transmisi di Indonesia

b) MISI

- 1) Menyediakan produk power dan transmisi yang berkualitas tinggi dengan menyediakan solusi yang tepat, dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan dan purna jual yang memuaskan dan dapat diandalkan untuk membangun hubungan jangka panjang dengan setiap konsumen.

- 2) Menyediakan lingkungan kerja yang dinamis dan nyaman serta mengembangkan potensi karyawan.

b. Deskriptif Subyek

Subyek yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. “X” dengan sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir responden. Gambaran karakteristik responden penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Karakteristik Responden Berkaitan dengan Usia

Karakteristik responden karyawan PT. “X” berkaitan dengan usia mereka dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Usia Responden

Usia	Frek	%
17 – 28 tahun	8	10.0
29 – 39 tahun	39	48.3
40 – 49 tahun	29	36.3
> 50 tahun	4	5.0
Total	80	100.0

Sumber Data : Lampiran 3 Diolah

Gambaran distribusi frekuensi berkaitan dengan usia responden yang merupakan karyawan PT. “X”, sebagian besar memiliki usia pada rentang 29 – 39 tahun sebanyak 39 orang dengan prosentase sebesar 48.3%. Sedangkan sebagian kecil responden memiliki usia > 50 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase sebesar 5.0%.

2) Karakteristik Responden Berkaitan dengan Jenis Kelamin

Karakteristik responden karyawan PT. “X” berkaitan dengan jenis kelamin mereka dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frek	%
Laki-laki	52	65.0
Perempuan	28	35.0
Total	80	100.0

Sumber Data : Lampiran 3 Diolah

Gambaran distribusi frekuensi berkaitan dengan jenis kelamin responden yang merupakan karyawan PT. “X”, sebagian besar memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang dengan prosentase sebesar 65.0%. Sedangkan sebagian kecil responden memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 35.0%.

3) Karakteristik Responden Berkaitan dengan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden karyawan PT. “X” berkaitan dengan pendidikan terakhir mereka dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.3

Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frek	%
SLTA	26	32.5
Diploma	13	16.3
S1	37	46.3
S2	3	3.8
S3	1	1.3
Total	80	100.0

Sumber Data : Lampiran 3 Diolah

Gambaran distribusi frekuensi berkaitan dengan pendidikan terakhir responden yang merupakan karyawan PT. "X", sebagian besar memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 37 orang dengan prosentase sebesar 46.3%. Sedangkan sebagian kecil responden memiliki pendidikan terakhir S3 hanya sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 1.3%.

c. Gambaran Jawaban Responden

Gambaran jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas *mean*, dengan cara dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh rentang skala *mean* tersebut ditunjukkan sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Hasil interval kelas 0,8, maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

1,00 - < 1,75 = Sangat Tidak Setuju

1,80 - < 2,60 = Tidak Setuju

2,60 - < 3,40 = Setuju

3,40 - < 4,20 = Sangat Setuju

Skala *mean* tersebut digunakan untuk menilai jawaban pertanyaan yang ada pada kuisioner.

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional, variabel – variabel budaya organisasi dalam penelitian ini yang meliputi *Involment*, *Consistency*, *Adaptability*, *Mission*. Hasil analisa deskriptif ditunjukkan sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Budaya organisasi diukur melalui *Involment*, *Consistency*, *Adaptability*, *Mission*.

1. *Involment*

Berikut deksriptif untuk *involment* dengan 7 pernyataan yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Hasil Penilaian Rata-rata *Involment*

No	Pernyataan	F	STS	TS	S	SS	Mean	Std. Dev
		%						
1	Karyawan PT. "X" Selalu Aktif Ikut Berpartisipasi Dalam Proses Pengambilan Keputusan	F	0	3	24	53	3.63	0.560
		%	0.0	3.8	30.0	66.3		
2	Karyawan PT. "X" selalu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan oleh pimpinan saya.	F	0	9	37	34	3.31	0.667
		%	0.0	11.3	46.3	42.5		
3	Kebanyakan karyawan PT. "X" selalu terlibat dalam pekerjaan mereka	F	0	25	26	29	3.05	0.825
		%	0.0	31.3	32.5	36.3		
4	Karyawan PT. "X" selalu mendapatkan informasi terbaik dari pengambilan keputusan oleh perusahaan	F	2	9	28	41	3.35	0.781
		%	2.5	11.3	35.0	51.3		
5	Karyawan PT. "X" jarang berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan	F	6	16	26	32	3.05	0.953
		%	7.2	20.0	32.5	40.0		

No	Pernyataan	F	STS	TS	S	SS	Mean	Std. Dev
		%						
6	Karyawan PT. "X" kurang aktif ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan	F	5	33	23	19	2.70	0.906
		%	6.3	41.3	28.8	23.8		
7	Karyawan jarang mendapatkan solusi yang baik untuk mencapai solusi yang memuaskan semua pihak apabila terjadi perbedaan pendapat dalam perusahaan	F	3	29	29	19	2.80	0.848
		%	3.8	36.3	36.3	23.8		
Mean keseluruhan <i>involment</i>							3.13	0.791

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.4 yaitu mengenai *Involment* menunjukkan bahwa mayoritas responden ialah pada pernyataan "Karyawan PT. "X" Selalu Aktif Ikut Berpartisipasi Dalam Proses Pengambilan Keputusan" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.63. Sedangkan secara keseluruhan variabel *involment* diberi penilaian setuju atau baik oleh responden karena memiliki nilai mean sebesar 3.13 pada rentang nilai 2,60 - < 3,40.

Selanjutnya untuk mengukur Aspek *Involment* pada Budaya Organisasi responden yang Tinggi dan Rendah dengan cara scor T :

Rumus :

$$T = 50 + 10 \left[\frac{X - \bar{X}}{s} \right] \text{ (Azwar, 2008: 75)}$$

Untuk menentukan kategori Aspek *Involment* pada Budaya Organisasi responden dicari mean nilai T dalam kelompok, maka di dapat :

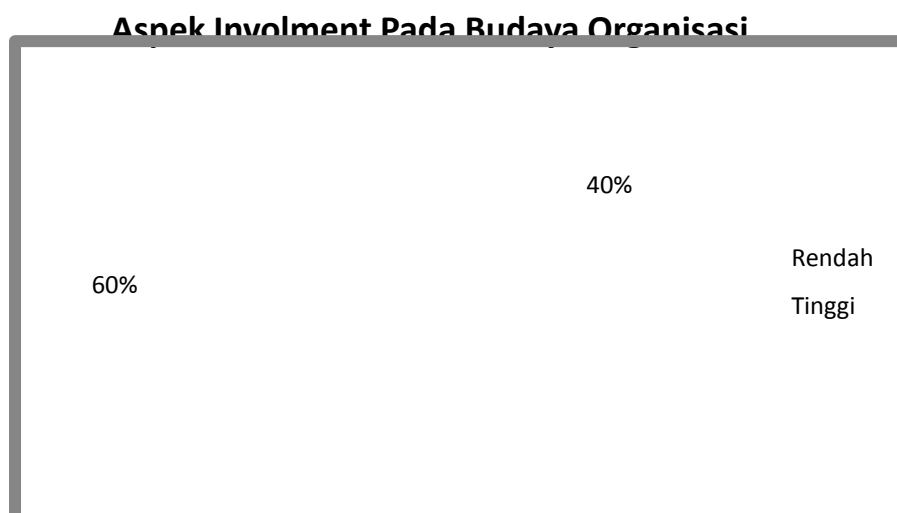
1. Aspek *Involment* responden Tinggi bila nilai $T > 50$
2. Aspek *Involment* responden Rendah bila nilai $T < 50$

Tabel 4.5
Hasil Kategori Aspek *Involment* Pada Budaya Organisasi

Budaya Organisasi pada Aspek Involment					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	32	40.0	40.0	40.0
	Tinggi	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran 3

Gambar 4.1
Diagram Pie Aspek *Involment* Pada Budaya Organisasi



Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa aspek involment pada budaya organisasi dalam kategori tinggi ada sebanyak 48 orang (60.0%), sedangkan sebanyak 32 orang (40.0%) menyatakan aspek involment pada budaya organisasi dalam kategori rendah.

2. *Consistency*

Berikut deksriptif untuk *Consistency* dengan 8 pernyataan yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Hasil Penilaian Rata-rata *Consistency*

No	Pernyataan	F	STS	TS	S	SS	Mean	Std. Dev
		%						
1	Karyawan PT. "X" selalu konsisten taat terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi yang dibuat oleh organisasi ini	F	9	7	30	34	3.11	0.981
		%	11.3	8.8	37.5	42.5		
2	Karyawan PT. "X" mentaati dan melakukan asumsi dasar dan nilai – nilai inti organisasi dalam perusahaan	F	6	18	33	23	2.91	0.903
		%	7.5	22.5	41.3	28.8		
3	Karyawan akan mendapatkan teguran bila melanggar nilai-nilai perusahaan	F	9	13	21	37	3.08	1.041
		%	11.3	16.3	26.3	46.3		
4	Karyawan dari berbagai unit kerja yang berbeda mempunyai pandangan yang sejalan mengenai apa yang terbaik bagi perusahaan	F	2	25	39	14	2.81	0.748
		%	2.5	31.3	48.8	17.5		
5	Karyawan PT. "X" kurang taat terhadap asumsi dasar dan nilai – nilai inti organisasi yang dibuat oleh organisasi ini	F	4	16	9	21	2.96	0.818
		%	5.0	20.0	48.8	26.3		
6	Karyawan PT. "X" kurang menyukai asumsi dasar dan nilai – nilai inti organisasi yang dibuat oleh organisasi ini	F	10	13	31	26	2.91	0.996
		%	12.5	16.3	38.8	32.5		
7	Karyawan seringkali sulit mencapai kesepakatan dalam mendiskusikan persoalan-persoalan penting dalam perusahaan	F	2	21	25	32	3.09	0.874
		%	2.5	26.3	31.3	40.0		
8	Karyawan jarang mendapatkan solusi yang baik untuk mencapai solusi yang memuaskan semua pihak apabila terjadi perbedaan pendapat dalam perusahaan	F	14	2	19	45	3.19	1.126
		%	17.5	2.5	23.8	56.3		
Mean keseluruhan <i>Consistency</i>							3.01	0.936

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.6 yaitu mengenai *Consistency* menunjukkan mayoritas responden ialah pada pernyataan "Karyawan jarang mendapatkan solusi yang baik untuk mencapai solusi yang memuaskan semua pihak apabila terjadi perbedaan pendapat dalam perusahaan" dengan memiliki nilai rata-

rata tertinggi sebesar 3.19. Sedangkan secara keseluruhan variabel *Consistency* diberi penilaian setuju atau baik oleh responden karena memiliki nilai mean sebesar 3.01 pada rentang nilai 2,60 - < 3,40.

Selanjutnya untuk mengukur Aspek *Consistency* pada Budaya Organisasi responden yang Tinggi dan Rendah dengan cara scor T :

Rumus :

$$T = 50 + 10 \left[\frac{X - \bar{X}}{s} \right] \text{ (Azwar, 2008: 75)}$$

Untuk menentukan kategori Aspek *Consistency* pada Budaya Organisasi responden dicari mean nilai T dalam kelompok, maka di dapat :

1. Aspek *Consistency* responden Tinggi bila nilai $T > 50$
2. Aspek *Consistency* responden Rendah bila nilai $T < 50$

Tabel 4.7

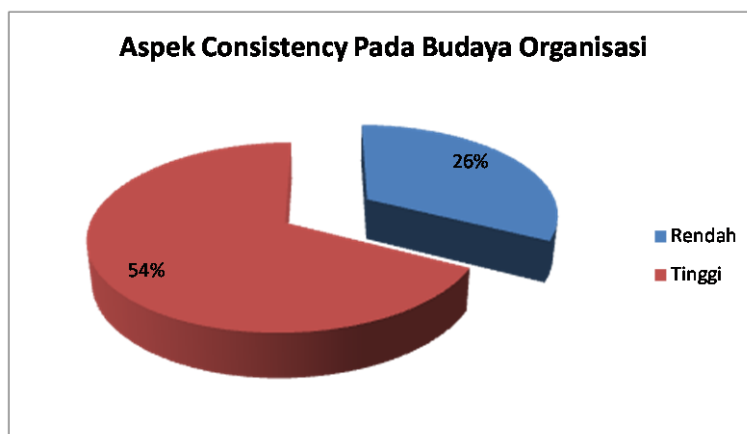
Hasil Kategori Aspek *Consistency* Pada Budaya Organisasi

Budaya Organisasi pada Aspek Consistency					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	26	32.5	32.5	32.5
	Tinggi	54	67.5	67.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran 3

Gambar 4.2

Diagram Pie Aspek *Consistency* Pada Budaya Organisasi



Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa aspek consistency pada budaya organisasi dalam kategori tinggi ada sebanyak 54 orang (60.0%), sedangkan sebanyak 32 orang (40.0%) menyatakan aspek involment pada budaya organisasi dalam kategori rendah.

3. *Adaptability*

Berikut deksriptif untuk *adaptability* dengan 8 pernyataan yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8
Hasil Penilaian Rata-rata *Adaptability*

No	Pernyataan	F	STS	TS	S	SS	Mean	Std. Dev
		%						
1	Karyawan dapat mengikuti perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi PT. "X"	F	11	1	13	55	3.40	1.051
		%	13.8	1.3	16.3	68.8		
2	Karyawan PT. "X" dapat menempatkan diri dalam organisasi PT. "X" dan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi ini	F	3	1	36	40	3.41	0.706
		%	3.8	1.3	45.0	50.0		
3	Karyawan pada unit yang berbeda dalam menjalankan perusahaan ini mudah bekerjasama untuk membuat perubahan yang sesuai dengan lingkungan bisnis	F	1	7	36	36	3.34	0.693
		%	1.3	8.8	45.0	45.0		
4	Karyawan PT. "X" dalam mengerjakan tugas sangat fleksibel dan mudah untuk dirubah dalam menghadapi persaingan bisnis	F	0	1	39	40	3.49	0.528
		%	0.0	1.3	48.8	50.0		
5	Karyawan jarang mengikuti perubahan-perubahan lingkungan eksternal walaupun dengan melakukan perubahan internal organisasi PT. "X"	F	2	7	36	35	3.30	0.736
		%	2.5	8.8	45.0	43.8		
6	Karyawan PT. "X" kurang menyukai akan perubahan-perubahan lingkungan eksternal yang terjadi di PT. "X"	F	1	1	39	39	3.45	0.593
		%	1.3	1.3	48.8	48.8		
7	Karyawan kurang tanggap terhadap persaingan yang terjadi dalam perusahaan	F	0	10	13	57	3.46	1.006
		%	0.0	12.5	16.3	71.3		

No	Pernyataan	F	STS	TS	S	SS	Mean	Std. Dev
		%						
8	Karyawan tidak mudah menerima usaha perusahaan untuk mengadakan perubahan agar menjadi lebih kompetitif	F	0	7	38	35	3.35	0.638
		%	0.0	8.8	47.5	43.8		
Mean keseluruhan Adaptability							3.4	0.744

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.8 yaitu mengenai *Adaptability* menunjukkan mayoritas responden ialah pada pernyataan "Karyawan PT. "X" dalam mengerjakan tugas sangat fleksibel dan mudah untuk dirubah dalam menghadapi persaingan bisnis" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.49. Sedangkan secara keseluruhan variabel *Adaptability* diberi penilaian sangat setuju atau sangat baik oleh responden karena memiliki nilai mean sebesar 3.4 pada rentang nilai 3,40 - < 4,20.

Selanjutnya untuk mengukur Aspek *Adaptability* pada Budaya Organisasi responden yang Tinggi dan Rendah dengan cara scor T :

Rumus :

$$T = 50 + 10 \left[\frac{X - \bar{X}}{s} \right] \text{ (Azwar, 2008: 75)}$$

Untuk menentukan kategori Aspek *Adaptability* pada Budaya Organisasi responden dicari mean nilai T dalam kelompok, maka di dapat :

1. Aspek *Adaptability* responden Tinggi bila nilai $T > 50$
2. Aspek *Adaptability* responden Rendah bila nilai $T < 50$

Tabel 4.9

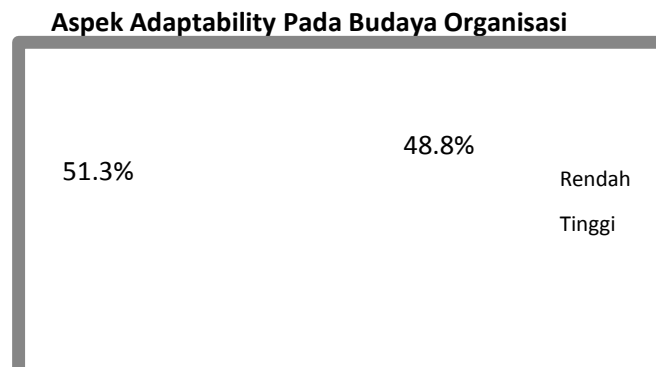
Hasil Kategori Aspek *Adaptability* Pada Budaya Organisasi

Budaya Organisasi pada Aspek *Adaptability*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	39	48.8	48.8	48.8
Tinggi	41	51.3	51.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran 3

Gambar 4.3
Diagram Pie Aspek *Adaptability* Pada Budaya Organisasi



Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa aspek adaptability pada budaya organisasi dalam kategori tinggi ada sebanyak 41 orang (51.3%), sedangkan sebanyak 39 orang (48.8%) menyatakan aspek adaptability pada budaya organisasi dalam kategori rendah.

4. *Mission*

Berikut deksriptif untuk *Mission* dengan 7 pernyataan yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Penilaian Rata-rata *Mission*

No	Pernyataan	F	STS	TS	S	SS	Mean	Std. Dev
		%						
1	Karyawan PT. "X" memiliki misi yang kuat dan terhadap organisasi	F	2	1	38	39	3.43	0.652
		%	2.5	1.3	47.5	48.8		
2	Karyawan PT. "X" fokus terhadap apa yang telah dianggap oleh organisasi sehingga membuahkan hasil yang menguntungkan bagi PT. "X"	F	23	3	19	35	2.83	1.271
		%	28.8	3.8	23.8	43.8		
3	Karyawan memiliki misi bersama mengenai bagaimana jadinya perusahaan ini di masa mendatang	F	25	1	13	41	2.88	1.335
		%	31.3	1.3	16.3	51.3		

No	Pernyataan	F	STS	TS	S	SS	Mean	Std. Dev
		%						
4	Karyawan sering memonitor kemajuan-kemajuan menuju sasaran yang telah ditetapkan	F	23	8	22	27	2.66	1.222
		%	28.8	10.0	27.5	33.8		
5	Karyawan PT. "X" kurang fokus terhadap apa yang telah dianggap oleh organisasi ini sehingga merugikan bagi PT. "X"	F	26	0	8	46	2.93	1.376
		%	32.5	0.0	10.0	57.5		
6	Karyawan PT. "X" memiliki misi yang lemah terhadap organisasi	F	25	1	13	41	2.88	1.335
		%	31.3	1.3	16.3	51.3		
7	Karyawan tidak mudah memahami apa yang harus dikerjakan agar berhasil di masa mendatang	F	19	10	23	28	2.75	1.175
		%	23.8	12.5	28.8	35.0		
Mean keseluruhan Mission							2.95	1.195

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.6 yaitu mengenai *Mission* menunjukkan mayoritas responden ialah pada pernyataan "Karyawan PT. "X" memiliki misi yang kuat dan terhadap organisasi" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.43. Sedangkan secara keseluruhan variabel *Mission* diberi penilaian setuju atau baik oleh responden karena memiliki nilai mean sebesar 2.95 pada rentang nilai 2,60 - < 3,40.

Selanjutnya untuk mengukur Aspek *Mission* pada Budaya Organisasi responden yang Tinggi dan Rendah dengan cara scor T :

Rumus :

$$T = 50 + 10 \left[\frac{X - \bar{X}}{s} \right] \text{ (Azwar, 2008: 75)}$$

Untuk menentukan kategori Aspek *Mission* pada Budaya Organisasi responden dicari mean nilai T dalam kelompok, maka di dapat :

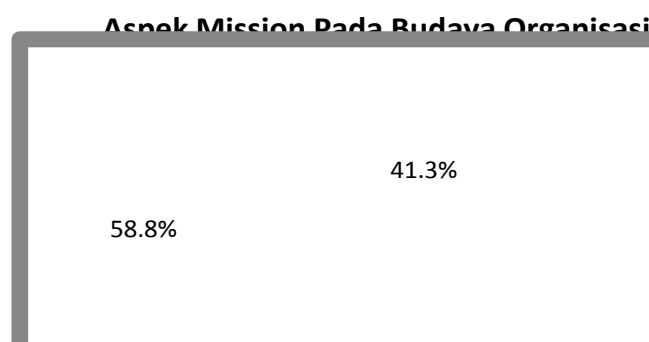
1. Aspek *Mission* responden Tinggi bila nilai $T > 50$
2. Aspek *Mission* responden Rendah bila nilai $T < 50$

Tabel 4.11
Hasil Kategori Aspek *Mission* Pada Budaya Organisasi

Budaya Organisasi pada Aspek Mission					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	33	41.3	41.3	41.3
	Tinggi	47	58.8	58.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran 3

Gambar 4.4
Diagram Pie Aspek *Mission* Pada Budaya Organisasi



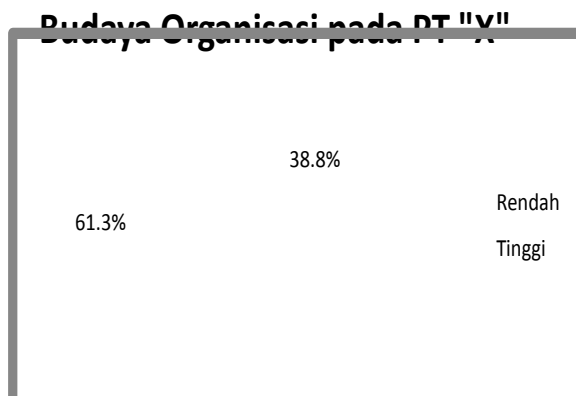
Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa aspek mission pada budaya organisasi dalam kategori tinggi ada sebanyak 47 orang (58.8%), sedangkan sebanyak 33 orang (41.3%) menyatakan aspek mission pada budaya organisasi dalam kategori rendah.

5. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi Secara Keseluruhan Pada PT "X"

Tabel 4.12
Deskriptif Budaya Organisasi Pada PT "X"

Budaya Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	31	38.8	38.8	38.8
	Tinggi	49	61.3	61.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Gambar 4.5
Diagram Pie Budaya Organisasi PT “X”



Berdasarkan gambar 4.5 diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi pada PT “X” tinggi, hal ini dapat diketahui dari sebagian dari 80 orang responden yang menyatakan tinggi ada sebanyak 49 orang (61.3%), sedangkan sisanya sebanyak 31 orang (38.8%) menyatakan budaya organisasi pada “PT “X” rendah.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa budaya organisasi pada PT “X” tinggi, hal ini dapat diketahui dari sebagian dari 80 orang responden yang menyatakan tinggi ada sebanyak 49 orang (61.3%), sedangkan sisanya sebanyak 31 orang (38.8%) menyatakan budaya organisasi pada “PT “X” rendah. Berdasarkan aspek *involment* didapatkan hasil secara keseluruhan variabel *involment* diberi penilaian setuju atau baik oleh responden karena memiliki nilai mean sebesar 3.13 pada rentang nilai 2,60 - < 3,40. Untuk aspek *consistency* diberi penilaian setuju atau baik oleh responden karena memiliki nilai mean sebesar 3.01 pada rentang nilai 2,60 -

< 3,40. Untuk aspek *adaptability*, didapatkan secara keseluruhan variabel *Adaptability* diberi penilaian sangat setuju atau sangat baik oleh responden karena memiliki nilai mean sebesar 3.4 pada rentang nilai 3,40 - < 4,20. Sedangkan untuk aspek *mission* didapatkan hasil secara keseluruhan variabel *Mission* diberi penilaian setuju atau baik oleh responden karena memiliki nilai mean sebesar 2.95 pada rentang nilai 2,60 - < 3,40.

Budaya-budaya yang kuat dalam suatu organisasi lebih menekankan para pekerja agar dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya-budaya tersebut. Sumber dari budaya organisasi itu sendiri berasal dari para pendirinya, karena pada dasarnya pembentukan budaya organisasi memerlukan waktu yang cukup lama, sehingga budaya yang terbentuk dapat mengakar kokoh budaya-budaya yang kuat. Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudha, Nurcahyanto dan Widowati (2011) menunjukkan bahwa integritas para pekerja pada dasarnya sudah cukup baik ditandai dengan perilaku jujur dan kedisiplinan yang baik, tetapi dedikasi para pekerja untuk pekerja kontrak dinilai sangat kurang karena masa kerja yang hanya beberapa tahun saja.

Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi (Robbins dan Coulter, 2010:63). Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis terhadap kesuksesan suatu organisasi,

misalnya untuk membangun kinerja ekonomi dan kinerja organisasionalnya dalam jangka panjang sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan untuk mengikuti nilai-nilai yang sudah ditanamkan oleh pemilik perusahaan, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan.