

ABSTRAK

Dhina Safitri,, 111111104. Perbedaan Inisiatif Personal ditinjau dari Persepsi Budaya Organisasi Karyawan, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2015

xv + 93 halaman, 8 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan inisiatif personal ditinjau dari persepsi budaya organisasi karyawan. Inisiatif personal adalah perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan atas kemauan untuk memulai dan berperilaku proaktif dalam mengatasi adanya hambatan untuk mencapai tujuan (Frese, Kring, Soose, & Zempel, 1996; Frese, Fay, Hilburger, Leng, & Tag, 1997). Cameron (2004) mendefinisikan budaya sebagai bentuk gambaran bagaimana mengerjakan sesuatu di tempat ini (organisasi). Budaya organisasi melalui berbagai nilai dianggap sebagai pelekut ideologi yang dibawa oleh masing-masing individu dan mengikatnya menjadi satu dalam organisasi yang pada akhirnya akan menjadi pengaruh bagaimana organisasi berpikir dan berperilaku.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Untuk mengukur inisiatif personal alat pengumpulan data yang digunakan adalah Situational Judgment Test Personal Initiative (12 situasi bayangan) yang disusun oleh Ronald Bledow dan Michael Frese (2009), sedangkan untuk alat ukur Persepsi Budaya Organisasi menggunakan alat ukur milik Cameron (2004) Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) yang telah diterjemahkan dan diujicobakan oleh Winarni (2014). Alat ukur ini terdiri dari 6 aitem yang menggambarkan beberapa pokok-pokok manifestasi dari budaya organisasi. Reliabilitas alat ukur persepsi budaya organisasi yaitu sebesar 0,488 pada budaya klan, 0,627 pada bagian budaya adokrasi, kemudian 0,064 pada budaya hirarki, serta 0,300 pada budaya pasar. Reliabilitas skala inisiatif personal (r) adalah 0,667. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik non parametrik dengan teknik uji perbedaan metode *Kruskal Wallis* melalui bantuan SPSS 16.00 for Windows.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ditemukan bahwa terdapat perbedaan inisiatif personal ditinjau dari persepsi budaya organisasi dengan taraf signifikansi 0,001. Di temukan pula bahwa karyawan yang mempersepsikan budaya adokrasi sebagai budaya organisasinya memiliki skor rata-rata inisiatif yang paling tinggi disusul oleh karyawan yang mempersepsikan budaya klan, pasar, dan hirarki.

Kata kunci: inisiatif personal, budaya organisasi
Daftar Pustaka, 36 (1996-2014)

ABSTRACT

Dhina Safitri., 111111104. Personal Initiative difference in terms of the Employee perceptions of Organizational Culture, Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology Universitas Airlangga Surabaya, 2015
xv +93 pages, 8 appendix

This study aims to understand whether there are differences in personal initiative terms of employee perceptions of organizational culture. Personal initiative is work behavior exhibited by self-starting, and proactive in overcoming the barriers to achieving goals (Frese, Kring, Soose, & Zempel, 1996; Frese, Fay, Hilburger, Leng, & Tag, 1997). Cameron (2004) defines culture as a form of an idea of how to do things around here (organization). Organizational culture is considered as an ideology binding carried by each individual and tie it into one in the organization that will influence how organizations think and behave.

This study was performed on employee in PT. Perkebunan Nusantara X with total 55 respondents. Researcher use Situational Judgement Test of Personal Initiative (12 situations) compiled by Ronald Bledow and Michael Frese (2009), while for measuring the perception of organizational culture is using Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) by Cameron (2004) and it was translated into Indonesian and tested by Winarni (2014). This instrument consists of a 6-item illustrates several points manifestation of the culture of the organization. The reliability of the measuring instrument perceptions of organizational culture that is 0.488 for clan culture, 0.627 for adhocracy culture, then 0.064 in market culture, and for the hierarchy culture is 0.300. The reliability (r) of Personal Initiative scale is 0,667. Data analysis method use in this research is non-parametric statistical with Kruskal Wallis using SPSS 16.00 for Windows.

Based on the result of the research analysis, there was personal initiatives differences in terms of the perception of organizational culture with the significant degree 0,001. Researcher found that employees who perceive adhocracy as organizational culture have highest average score of personal initiative followed by employees who perceive clan, market, and hierarchy as organizational culture.

Keyword: *personal initiative, organizational culture*
Bibliography, 36 (1996-2014)