

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
DECLARATION	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
	i
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
	i
DAFTAR LAMPIRAN	xi
	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Definisi Budaya Organisasi.....	6
2.2 Tingkatan Budaya Organisasi.....	7
2.3 Sumber – Sumber Budaya Organisasi.....	8
2.4 Peran Budaya Organisasi.....	9
2.5 Tipe Budaya Organisasi.....	9
2.6 Karakteristik Empat Tipe Budaya Menurut Cameron dan Quinn	10
2.6.1 <i>Clan</i>	11
2.6.2 <i>Adhocracy</i>	11
2.6.3 <i>Hierarchy</i>	11
2.6.4 <i>Market</i>	12
2.7 <i>Competing Value Framework</i>	12
2.8 <i>Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)</i>	13
2.9 Dimensi Budaya Organisasi.....	15
2.10 Penelitian Terdahulu.....	15
2.11 <i>Research Question</i>	17
2.12 Kerangka Pemikiran.....	18
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	19

3.1 Pendekatan Penelitian	19
3.2 Variabel Penelitian.....	19
3.3 Definisi Operasional.....	20
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	25
3.6 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel.....	25
3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	25
3.7.1 Uji Validitas Kuesioner OCAI.....	25
3.7.2 Reliabilitas Kuesioner OCAI.....	27
3.8 Teknik Analisis.....	27
3.8.1 Uji Normalitas	27
3.8.2 <i>Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)</i>	28
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1 Profil Responden.....	29
4.2 Pengujian Persyaratan Analisis.....	29
4.3 Hasil Analisis	30
4.3.1 Budaya Organisasi PT. Toya Indo Manunggal Saat Ini.....	31
4.3.2 Budaya Organisasi Yang Diinginkan PT. Toya Indo Manunggal.....	39
4.4 Pembahasan.....	46
4.4.1 Budaya Organisasi di PT Toya Saat Ini Berdasarkan OCAI	46
4.4.2 Budaya Organisasi Yang Diinginkan PT Toya Indo Manunggal Berdasarkan OCAI	47
.....	
4.4.3 Langkah Perubahan Budaya Organisasi Yang Diinginkan	47
4.4.3.1 <i>Kotter's 8 Steps Change Model</i>	47
4.4.3.1 <i>Cameron dan Quinn 6 Steps</i>	51
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Data <i>Now</i>	30
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas Data <i>Preffered</i>	30
Tabel 4.3 Data Hasil Kuesioner OCAI Direktur Dan Karyawan Saat Ini	31
Tabel 4.4 Perbandingan Persepsi Masing-masing Jabatan	33
Tabel 4.5 Urutan Profil Budaya Organisasi PT. Toya Indo Manunggal	39
Tabel 4.6 Data Hasil Kuesioner OCAI Direksi Dan Karyawan Yang Diinginkan.....	39
Tabel 4.7 Perbandingan Budaya Organisasi Yang Diinginkan pada Masing-masing Jabatan	41
Tabel 4.8 Formulir Untuk Menentukan Profil Budaya Organisasi.....	52
Tabel 4.9 Formulir Analisis Arti Dari Perubahan Budaya Organisasi..	54
Tabel 4.10 Formulir Tindakan Yang Akan Dilakukan.	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Tingkat Budaya Organisasi menurut Schein.....	7
Gambar 2.2 Empat kuadran tipologi budaya organisasi menurut Cameron dan Quinn.....	10
Gambar 2.3 Dimensi fokus menurut Cameron dan Quinn.....	13
Gambar 2.4 Model Analisis Penelitian... ..	18
Gambar 4.1 Budaya Organisasi – <i>Now</i>	34
Gambar 4.2 Budaya Organisasi – <i>Preferred</i>	42
Gambar 4.3 Grafik Budaya Organisasi oleh Karyawan.....	44
Gambar 4.4 Grafik Budaya Organisasi oleh Direktur	45

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Data Kuesioner OCAI.....	66
Lampiran 2. Uji Normalitas Data.....	68
Lampiran 3. Panduan wawancara.....	69
Lampiran 4. Pertanyaan OCAI	71