



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen
Pegawai di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa

Skripsi

Oleh

Silvia Lolyta Yesy Sitanggang

2014320101

Bandung

2018



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen
Pegawai di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa

Skripsi

Oleh

Silvia Lolyta Yesy Sitanggang

2014320101

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2018

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Silvia Lolyta Yesy Sitanggang
Nomor Pokok : 2014320101
Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Pegawai di Redaksi
PT. Galamedia Bandung Perkasa

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 17 Juli 2018
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Fransiska Anita Subari, S.S, M.M.

Sekretaris
Marihhot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Anggota
Sanerya Hendrawan, Ph.D

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Silvia Lolyta Yesy Sitanggang
NPM : 2014320101
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen
Pegawai di Redaksi PT. Galamedia Bandung
Perkasa

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 12 Juli 2018



Silvia Lolyta Yesy Sitanggang

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Yesus Kristus karena atas berkat dan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Pegawai di Redaksi PT. Galamedia Bandung”.

Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada program studi strata 1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat dijadikan masukan bagi penulis.

Penulisan skripsi ini juga tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Allah Bapa, Yesus Kristus, dan Bunda Maria yang selalu mencurahkan kasih, mendengar doa, dan selalu menuntun penulis di setiap waktu.
2. Bapak, Mamak, Simon, dan Naomi yang selalu menyayangi, memberi semangat, dan memberi doa kepada penulis. Love you guys!!!!!!
3. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Staf Akademik, Staf Kemahasiswaan yang telah memberikan bantuan dan jasanya kepada penulis selama menjalani masa perkuliahan.
5. Seluruh pihak PT. Galamedia Bandung Perkasa yang sudah membantu penulis dalam memperoleh data selama melakukan penelitian.

6. Kawan- kawan saya tercinta pada masa perkuliahan, Diana, Kania, Atan, Sari, Cocol, Rere, Fitri, Fia, dan Hani yang telah banyak membantu penulis dan memberikan dukungan dalam proses menyusun skripsi sampai selesai.
7. Verdi Simarmata, yang selalu ada sampai penyelesaian skripsi ini. Trimakasih untuk semangat, motivasi, dan hiburanya.
8. Abang tersayang, Gilbert Sitanggang, yang selalu memberi semangat dan kasih sayang dari Ambon.
9. Rumia Lia Revina Sinaga, terima kasih untuk selalu setia mendengar cerita dan keluh kesah, memberi semangat dan motivasi sesama pejuang skripsi.
10. Jeje & Surtha, terima kasih untuk 4 tahun seataap bersama, semangat dan motivasi, serta untkselalu ada dari awal perkuliahan sampai pada kita selesai di skripsi ini,.
11. Kak Bella, Ardian, Josh, dan Basado yang selalu ada saat penulis terpuruk dan butuh semangat.
12. Kawan-kawan STODA ku yang tercinta, Rumia, Sien, Eykal, Geger, Delila, Cindy Ritha, Stephy, Hartalia terima kasih atas kasih sayang dan doa yang kalian berikan. Seluruh teman-teman kuliah dan bisnis 2014 terimakasih atas kerjasama dan segala pengalaman berharga dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
13. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga Tuhan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penyusunan skripsi ini dengan melimpahkan berkat dan kasih-Nya. Penulis berharap semoga hasil peenlitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Bandung, 12 Juli 2018

Penulis
Silvia Lolyta Yesy Sitanggang

ABSTRAK

Nama : Silvia Lolyta Yesy Sitanggang

NPM : 2014320101

Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Pegawai di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa

Budaya organisasi merupakan acuan bagi seluruh anggota organisasi dalam bekerja dan berperilaku. Robbins (1996:294) juga menyatakan salah satu fungsi budaya organisasi adalah mempermudah timbulnya komitmen. Adanya tingkat *turnover* yang rendah yaitu sebagian besar dari pegawai telah bekerja selama 10 tahun membuat penulis tertarik untuk meneliti salah satu faktornya yaitu kecocokan budaya organisasi serta komitmen pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan budaya organisasi saat ini dan budaya yang diharapkan pegawai pada Redaksi PT. Galamedia dengan menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) serta mengetahui hubungan antara *gap* budaya organisasi dengan komitmen pegawai. Data penelitian didapat melalui wawancara, dokumen perusahaan, dan kuesioner yang terdiri dari 57 pertanyaan dengan jumlah responden 29 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dominan pada Redaksi PT. Galamedia adalah budaya *clan*, dimana budaya organisasi tersebut memiliki skor tertinggi yaitu 25.86 untuk kondisi saat ini dan 27.18 untuk kondisi yang diharapkan. Tingkat *gap* tidak signifikan pada penelitian ini. Di urutan kedua diduduki oleh budaya *adhocracy* dengan skor 24.77 untuk kondisi saat ini dan 25.37 untuk kondisi yang diharapkan. Pada posisi ketiga ada budaya *market* dengan skor 24.77 untuk kondisi saat ini dan 24.25 pada kondisi yang diharapkan. Dan di posisi terakhir diduduki oleh budaya *hierarchy* dengan skor 24.6 untuk kondisi saat ini dan 23.19 untuk kondisi yang diharapkan.

Antara *gap* budaya dengan komitmen pegawai tidak ditemukan adanya hubungan, hal tersebut didasari oleh perhitungan korelasi secara statistik menggunakan software SPSS.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis ingin memberikan saran kepada perusahaan untuk mengevaluasi kembali bagaimana budaya yang diterapkan dalam perusahaan apakah sudah sesuai dengan penerapan yang ada, karena ketidaksesuaian antara apa yang dijalankan saat ini dan yang diharapkan pegawai akan berdampak pada komitmen pegawai dan keefektifan perusahaan pada jangka panjang. Kesesuaian budaya yang dibentuk manajemen puncak dan yang diinginkan pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

ABSTRACT

Name : Silvia Lolyta Yesy Sitanggang

NPM : 2014320101

Title : The Relationship Between Organizational Culture with Employee Organizational Commitment in Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa

Organizational culture is a reference for all members of the organization in working and behaving. Robbins (1996: 294) also states that one function of organizational culture is to facilitate the emergence of commitment. The existence of low turnover rates that most of the employees have worked for 10 years to make the authors interested to examine one factor that is the fit of organizational culture and employee commitment.

This research was conducted to describe the current organizational culture and culture that employees expected at Redaksi PT. Galamedia by using Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) and to know the relationship between organizational culture gap and employee commitment. Research data obtained through interviews, corporate documents, and questionnaires consisting of 57 questions with the number of respondents 29 people.

The results showed that the dominant organizational culture in Redaksi PT. Galamedia was the clan culture, where the organizational culture had the highest score of 25.86 for current conditions and 27.18 for expected condition. There was no significant gap level in this study. In second order occupied by culture of adhocracy with score 24.77 for current condition and 25.37 for expected condition. In the third position there is a market culture with a score of 24.77 for current condition and 24.25 on expected condition. And in last position occupied by hierarchy culture with score 24.6 for current condition and 23.19 for expected condition.

Between cultural gap with employee commitment is not found any relationship, it based on statistical correlation calculating using SPSS software.

Based on the results of research that has been done, the authors want to give advice to the company to re-evaluate the culture applied in the company whether it is in accordance with existing applications, because the inconsistency between what is executed and what is expected by the employee will have an impact on employee commitment that will affect the effectiveness of the company in the long term. The cultural suitability established by top management and desired employee will create a more comfortable and conducive environment so that the company's goals will be more easily achieved.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II KERANGKA TEORI.....	7
2.1 LANDASAN TEORI	7
2.1.1 Budaya Organisasi	7
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	9
2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	9
2.1.4 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	11
2.1.5 Tipe Budaya Organisasi	12
2.1.6 <i>Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)</i>	13
2.1.7 Kekuatan Budaya Organisasi	22
2.1.8 Komitmen Organisasi.....	24
2.1.9 Komponen Komitmen Organisasi.....	25
2.1.10 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	26
2.1.11 Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Metode Penelitian.....	31
3.3 Model Penelitian.....	31
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Populasi dan Sampel	37
3.7 Pedoman Pengisian Kuisisioner.....	38
3.8 Teknik Analisis Data	40
BAB IV PROFIL PERUSAHAAN.....	42
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
4.1.1 Corporate Obyective tahun 2010-2011	46
4.1.2 Motto Harian Umum Galamedia.....	46
4.1.3 Logo Harian Umum Galamedia	46
4.1.4 Rubrik Harian Umum Galamedia	47
4.2 Visi dan Misi	49
4.2.1 Visi	49
4.2.2 Misi	49
4.3 Struktur Organisasi HU Galamedia.....	50
4.3.1 Sarana dan Prasarana.....	51
4.4 Reputasi dan Prestasi Harian Umum Galamedia.....	52
4.5 Eksistensi Harian Umum Galamedia.....	53
BAB V HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	59
5.1 Uji Validitas	59
5.1.1 Validitas	60
5.1.2 Reliabilitas	61
5.2 Data Responden.....	62
5.3 Budaya Organisasi.....	68
5.3.1 Karakteristik Budaya Organisasi Saat Ini	68
5.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi Harapan	69

5.3.3	Karakteristik Dominan	71
5.3.4	Kepemimpinan Organisasi	73
5.3.5	Pengelolaan Pegawai	76
5.3.6	Perekat Organisasi	78
5.3.7	Penekanan Strategi	80
5.3.8	Kriteria Sukses	83
5.3.9	GAP Analisis	85
5.3.10	Penilaian Budaya Organisasi Berdasarkan 6 Atribut	89
5.4	Komitmen Organisasi	91
5.4.1	Komitmen <i>Affective</i>	92
5.4.2	Komitmen <i>Continuance</i>	93
5.4.3	Komitmen <i>Normative</i>	94
5.5	Korelasi GAP Budaya Organisasi dengan Komitmen Pegawai	95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		97
6.1	Kesimpulan	97
6.2	Saran	99
DAFTAR PUSTAKA		100
LAMPIRAN		102

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.1 Profil Budaya Organisasi menurut Cameron dan Quinn	13
Tabel 2.2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.7.1 Contoh Pertanyaan dan Pengisian Skor	39
Tabel 5.1.1 Validitas Komitmen	60
Tabel 5.1.2 Reliabilitas Komitmen	61
Tabel 5.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 5.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 5.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel 5.2.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel 5.2.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan Awal.....	66
Tabel 5.2.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan Sekarang	67
Tabel 5.3.1 Skor Rata-Rata Budaya Organisasi Saat Ini	68
Tabel 5.3.2 Skor Rata-Rata Budaya Organisasi Harapan	69
Tabel 5.3.3 Skor Rata-Rata pada Atribut Karakteristik Dominan	71
Tabel 5.3.4 Skor Rata-Rata Atribut Kepemimpinan Organisasi.....	74
Tabel 5.3.5 Skor Rata-Rata Atribut Pengelolaan Pegawai	77
Tabel 5.3.6 Skor Rata-Rata Atribut Perikat Organisasi	79
Tabel 5.3.7 Skor Rata-Rata Atribut Penekanan Strategi.....	81
Tabel 5.3.8 Rata-Rata Skor Atribut Kriteria Sukses.....	84
Tabel 5.3.9 GAP Skor Budaya Saat Ini vs Budaya Harapan	87
Tabel 5.3.10 Dominasi Budaya Berdasarkan Atribut	89
Tabel 5.4.1 Indeks Komitmen Affective.....	93
Tabel 5.4.2 Indeks Komitmen Continuance.....	94
Tabel 5.4.3 Indeks Komitmen Normative.....	94
Tabel 5.5.1 Korelasi GAP BO dengan Komitmen.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.1 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	12
Gambar 2.1.2 Competing Values Framework	14
Gambar 2.1.3 The Competing Values of Leadership, Effectiveness, and Organizational Theory	16
Gambar 3.3.1 Model Penelitian	31
Gambar 5.3.1 Peta Budaya Organisasi Saat Ini	69
Gambar 5.3.2 Peta Budaya Organisasi Harapan	70
Gambar 5.3.3 Peta Budaya pada Atribut Karakteristik Dominan.....	72
Gambar 5.3.4 Peta Budaya pada Atribut Kepemimpinan Organisasi.....	75
Gambar 5.3.5 Peta Budaya pada Atribut Pengelolaan Pegawai.....	77
Gambar 5.3.6 Peta Budaya pada Atribut Perekat Organisasi.....	79
Gambar 5.3.7 Peta Budaya pada Atribut Penekanan Strategi.....	82
Gambar 5.3.8 Peta Budaya pada Atribut Kriteria Sukses	84
Gambar 5.3.9 Budaya Organisasi Saat Ini vs Budaya Organisasi Harapan	88
Gambar 5.4.1 Rata-Rata Dimensi Komitmen	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam mengelola organisasi, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Salah satunya adalah budaya. Budaya merupakan salah satu hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berkaitan dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu alat yang dapat menyatukan hubungan antara pegawai dengan organisasinya karena dengan adanya budaya akan membuat pegawai merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mengelola usaha dan strategis untuk menjalankan organisasi. Organisasi selalu mengembangkan budaya, nilai-nilai dan tata cara untuk melakukan pekerjaan untuk dapat menghadapi realita-realita yang terjadi di organisasi. Budaya organisasi umumnya terbentuk karena adanya kebiasaan dalam organisasi. Namun, terkadang budaya dalam organisasi sulit berubah. Walau begitu, setiap orang selalu membentuk budaya untuk mampu menghadapi tantangan baik internal maupun eksternal.

Budaya sangat dibutuhkan dalam organisasi. Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan

organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 1996:289). Setiap organisasi memiliki budaya organisasi masing-masing, budaya setiap organisasi berperan sebagai identitas dari organisasinya. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika pegawai merasa cocok dengan suatu budaya organisasi berarti secara tidak langsung menunjukkan cerminan diri pegawai tersebut.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai organisasi atau tata cara bekerja untuk menjalankan suatu usaha. Dengan satu budaya pada organisasi, persepsi antar pegawai dapat diselaraskan. Ketika pegawai merasa menyatu dengan budaya organisasi tersebut akan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pegawai merasa budaya tersebut adalah bagian dari dirinya. Ketika sudah mencapai tahap ini, pegawai meningkat produktivitasnya. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individu. Ketika pegawai telah menjadikan budaya organisasi adalah bagian dari dirinya, akan mempermudah timbulnya komitmen.

Suatu organisasi tidak terlepas dari komitmen organisasional. Komitmen seseorang terhadap organisasi adalah hal yang diperlukan dalam bekerja. Komitmen pegawai pada organisasi menjadi salah satu alasan suatu organisasi menjaga kelangsungan organisasi. Komitmen lebih dari hanya sekedar keanggotaan karena meliputi sikap yang sangat menyenangkan atasan dan bersedia untuk meningkatkan upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar pencapaian tujuan (Steers, 1985 : 137).

Dewasa ini, komitmen cukup sering dimasukkan dalam kriteria lowongan kerja sebagai syarat mengisi jabatan tertentu. Karena pekerja dengan komitmen yang tinggi akan menyumbang banyak bagi pencapaian tujuan organisasi, apapun tujuannya itu (Steers, 1985 : 137). Lebih jauh lagi Porter dan Smith dalam (Steers, 1985 : 142-143) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi sebagai “sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seorang yang mempunyai keikatan yang tinggi memperlihatkan : (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan (3) kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.”

Pada perusahaan ini, tingkat *turnover* pegawai rendah yang didukung dengan masa kerja sebagian pegawai diatas sepuluh tahun. Ada banyak faktor yang memengaruhi pegawai telah bertahan cukup lama di PT. Galamedia, kemungkinan salah satu faktornya yaitu budaya organisasi. Apabila mereka merasa cocok dan nyaman dengan budaya yang dianut organisasi, kemungkinan hal tersebut yang mendukung pegawai bekerja selama lebih dari sepuluh tahun.

PT. Galamedia Bandung Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan koran, yang berlokasi di Jln. Blk Factory No. 2B, Bandung. PT. Galamedia Bandung Perkasa menyadari bahwa komitmen terhadap organisasi itu diperlukan untuk menjaga keberlangsungan organisasi. Tidak hanya itu, budaya organisasi juga berperan untuk mempermudah timbulnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Produk PT. Galamedia Bandung Perkasa yaitu Harian Umum Galamedia

dan dapat diakses juga melalui website www.galamedianews.com . Selain itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa karena belum ada penelitian mengenai studi budaya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Pegawai di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa.”

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, diperlukan acuan agar terarah pada tujuan yang sama. Acuan tersebut adalah budaya korporat yang mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut. Budaya korporat menjadi pedoman bagi seluruh lapisan individu dalam menjalankan tugas masing-masing.

Melalui terciptanya budaya organisasi yang tepat dan sesuai dengan lingkungan organisasi serta perbedaan yang ada pada setiap individu, akan memengaruhi hasil kinerja dari individu tersebut. Pegawai akan bekerja sesuai nilai yang dianutnya yang meningkatkan keterlibatan terhadap organisasi tersebut. Pegawai akan merasa nyaman dan merasa memiliki komitmen tinggi pada organisasi. Pada akhirnya, kinerja pegawai akan lebih baik dan sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi.

Atas dasar uraian diatas penulis dapat mengambil identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi yang diterapkan pada Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa?
2. Bagaimana gambaran budaya organisasi yang diharapkan pegawai pada Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa?
3. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara budaya organisasi yang terjadi saat ini dengan yang diharapkan?
4. Sejauh mana hubungan gap budaya organisasi dengan komitmen pegawai Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi yang diterapkan di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa.
2. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi yang diharapkan pegawai pada Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa.
3. Untuk mengetahui seberapa besar perbedaan antara budaya yang terjadi saat ini dengan yang diharapkan.
4. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan gap budaya organisasi menentukan tingkat komitmen pegawai di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan informasi dan menjadikan evaluasi terhadap budaya organisasi perusahaan dan kaitannya dengan komitmen pegawai di Redaksi PT. Galamedia Bandung Perkasa.

2. Bagi Penulis

- Mendapatkan wawasan serta pembelajaran.
- Menambah pengetahuan mengenai hubungan budaya organisasi dengan komitmen pegawai terhadap organisasi.
- Sebagai sarana pelatihan untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari semasa kuliah.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dijadikan pertimbangan untuk menyesuaikan dengan perkembangan ilmu yang ada.