

TESIS

**ANALISIS PENGARUH
PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
(Studi empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang)**

Oleh :

S U H A R N O

P32.2008.00084

**Tesis diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen**



**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN ANGKATAN III
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO SEMARANG
2011**



UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL TESIS : **ANALISIS PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI**
(Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang)

PENYUSUN : **SUHARNO**

NPM : **P32.2008.00084**

” Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Tesis ini adalah hasil karya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Tesis ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Magister Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Semarang ,

SUHARNO



UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO

PERSETUJUAN TESIS

JUDUL : **ANALISIS PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI**
(Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang)

Nama : **SUHARNO**

NPM : **P32.2008.00084**

Tesis ini telah diperiksa dan disetujui.

Semarang ,

Pembimbing Utama
Tanggal :

Pembimbing II
Tanggal :

Dr. YOHAN WISMANTORO, MM

Dr. AGUS PRAYITNO, M.M



UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO

PENGESAHAN TESIS

JUDUL : ANALISIS PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang)

Nama : SUHARNO

NPM : P32.2008.00084

Tesis ini telah diujikan dan dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada Sidang Tesis tanggal 23 Pebruari 2011 . Menurut pandangan kami , Tesis ini memadai dari segi kualitas maupun kuantitas untuk tujuan penganugerahan gelar Magister Manajemen (M.M)

Semarang ,
Komite Sidang

Tanggal,
Ketua

Tanggal,
Anggota 1

Dr. ABDUL SYUKUR

Dr. KUSNI INGSIH

Tanggal ,
Anggota 2

Tanggal,
Pendamping

Dr. Ir. DWIEKO WALUYO

Dr. YOHAN WISMANTORO

ABSTRACT

Office Set Of Police Pamong District public service Town Semarang which initially occupy echelon 3 have experienced of change become Set Of Police Pamong District public service Town Semarang become echelon 2. problems faced limitation of is amount of personnel still 305 people if compared to the amount of semarang town amounting to 1, 4 million people, hence still required personnel counted 571 people, so that have an in with operation of perda enforcer and discipline felt not yet is optimal. Organizational change meant organization to more flexible and adaptif in attitude various change that happened and also can society aspiration responsive. change Attitude will positively and also negative by officer. Cultural of organization which kondusif will ever can society aspiration faster will become separate strength to increase organizational and also individual performance. problems raised Research how Satpol PP officer performance can be improved or become betterly".

used Sampling method sampling random simple, from 305 responder which consist of woman and men, various education storey;level and faction selected by 100 people as sampel. Before data analysis, instrument tested beforehand and assumption going into effect have to fulfill. used Analysis technique equation modelling of structural (SEM)

Organizational Change have an effect on positive and signifikan to Satisfaction Work officer , Cultural of Organization have an effect on positive and signifikan to satisfaction , satisfaction have an effect on positive and signifikan to officer performance, Organizational change have an effect on positive and signifikan to officer performance, Cultural organization have an effect on positive and signifikan to officer performance cultural and Organizational change organization which raised in this research Result of which is both the variable is true give positive influence at satisfaction influence work to make-up of officer performance. Result of which is got in the reality is true with satisfaction of hence will improve company performance

Pursuant to result of research, organizational change give larger ones influence than organizational culture to satisfaction , while organizational culture give larger ones influence than organizational change to officer performance

Key words : Organization changing, organization culture, satisfaction storey officer performance

ABSTRAKSI

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang semula menduduki eselon 3 telah mengalami perubahan menjadi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang menjadi eselon 2. permasalahan yang dihadapi adalah keterbatasan jumlah personil masih 305 orang jika dibandingkan jumlah penduduk Kota Semarang yang berjumlah 1, 4 juta orang, maka masih dibutuhkan personil sebanyak 571 orang, sehingga berpengaruh pada pengendalian penegakkan perda dan disiplin dirasakan belum optimal. Perubahan organisasi dimaksudkan agar organisasi lebih fleksibel dan adaptif dalam mensikapi berbagai perubahan yang terjadi serta mampu merespon aspirasi masyarakat. Perubahan akan disikapi dengan positif maupun negatif oleh para pegawai. Budaya organisasi yang kondusif akan senantiasa mampu merespon aspirasi masyarakat dengan lebih cepat akan menjadi kekuatan tersendiri untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Permasalahan penelitian yang diajukan adalah bagaimana kinerja pegawai Satpol PP dapat ditingkatkan atau menjadi lebih baik”.

Metode sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*, dari 305 responden yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, berbagai golongan dan tingkat pendidikan dipilih 100 orang sebagai sampel. Sebelum analisis data, instrumen diuji terlebih dahulu dan asumsi-asumsi yang berlaku harus dipenuhi. Teknik analisis yang digunakan adalah *structural of modelling equation (SEM)*.

Perubahan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perubahan organisasi dan budaya organisasi yang diajukan dalam penelitian ini Hasil yang didapatkan adalah bahwa kedua variabel tersebut memang memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja.

pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil yang didapatkan ternyata memang dengan kepuasan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, perubahan organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar daripada budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar daripada perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai

Kata kunci : perubahan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

ACKNOWLEDGMENTS

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam. Atas limpahan berkah dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul **ANALISIS PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG**

Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan persyaratan guna mencapai derajat Magister pada Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Atas terselesaikannya Tesis ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Edi Noersasongko, MM, selaku Rektor Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
2. Bapak Dr. Abdul Syukur, MM selaku Direktur Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
3. Bapak Dr. Johan Wismantoro, selaku Ketua Program Magister Manajemen , dan Dr. Agus Prayitno, MM selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian Tesis ini
4. Bapak / Ibu Dosen Pengajar Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang, yang telah memberikan ilmunya.

5. Bapak / Ibu Bidang Tata Usaha Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang, yang telah memberikan pelayanan dengan baik.
6. Segenap pejabat beserta staf di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Semarang yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu atas bantuannya dalam memberikan informasi yang dibutuhkan
7. Semua rekan-rekan kuliah di Magister Manajemen, khususnya Angkatan III, atas kebersamaan dan bantuannya selama penulis menyelesaikan studi ini.
8. Istriku tercinta, Sofiati Djak'ronah dan anakku tersayang, Sufriyan Ulil Albab, Suprana Malik, Sufa Amelia, Sufan Andy Lukman dan Arief Ardhiansyah, yang telah menjadi sumber inspirasi dan semangat kesuksesan studi ini

Penulis berharap agar Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan maupun untuk kajian lebih lanjut meskipun masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan.

Semarang, 2011

Penulis,

S u h a r n o

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Pernyataan Penulis.....	ii
Lembar Persetujuan Tesis	iii
Lembar Pengesahan Tesis	iv
Abstract	v
Abstraksi	vi
Acknowledgments	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Perubahan Organisasi.....	12
2.1.1. Pengertian Perubahan Organisasi.....	12
2.1.2. Fokus Perubahan	14
2.1.3. Struktur Organisasi.....	21
2.1.3. Struktur Organisasi Berdasarkan Fungsi.....	22
2.2 Budaya Organisasi.....	25
2.2.1. Karakteristik Budaya Organisasi.....	29
2.2.2. Peran Budaya Dalam Organisasi.....	30
2.3 Kepuasan Kerja.....	35
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	35
2.3.2. Teori – teori tentang Kepuasan Kerja.....	38
2.3.3. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	40
2.4. Kinerja.....	45
2.5. Penelitian Terdahulu	50
2.6. Definisi Operasional Variabel.....	52

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	54
3.1. Kerangka Konseptual.....	54
3.2. Model Analisis.....	56
3.3. Hipotesis	58
BAB IV METODE PENELITIAN.....	61
4.1. Jenis dan Sumber Data.....	61
4.1.1.Data Primer.....	61
4.1.2. Data Sekunder.....	62
4.2. Populasi dan Sampel.....	62
4.2.1. Populasi.....	62
4.2.2 Sampel.....	63
4.2.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	63
4.3. Metode Pengumpulan Data.....	66
4.4. Skala Pengukuran.....	66
4.5. Teknik Pengumpulan Data.....	66
4.6. Metode Analisis Data.....	67
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	77
5.1. Gambaran Umum Responden.....	77
5.2. Persepsi Responden Terhadap Indikator Variabel Penelitian....	80
5.3. Analisis Data.....	84
5.3.1. Analisis Faktor Konfirmatori.....	85
5.3.2. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Perubahan Organisasi.....	85
5.3.3. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Budaya Organisasi.....	89
5.3.4. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Kepuasan Kerja.....	95
5.3.5. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Kinerja Pegawai.....	102
5.3.6. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi	108

5.3.7. Analisis SEM secara Full Model.....	112
5.3.8. Mengevaluasi Problem Identifikasi.....	119
5.3.9. Mengevaluasi Kriteria Goodness Of Fit.....	121
5.3.10. Interpretasi dan Modifikasi Model.....	128
5.3.11. Analisis Data Terhadap Pengaruh Variabel Langsung dan Tidak Langsung.....	128
5.3.12. Pembahasan Hasil Penelitian	132
5.3.13. Pengujian Hipotesis.....	137
BAB VI PENUTUP.....	141
6.1. Kesimpulan.....	141
6.2. Saran.....	145

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Bentuk-Bentuk Tanggapan Pegawai Terhadap Perubahan Budaya (Bagian Pertama)	32
Tabel 2.2	Bentuk-Bentuk Tanggapan Pegawai Terhadap Perubahan Budaya (Bagian Kedua)	33
Tabel 2.3	Beberapa Penelitian Terdahulu (Bagian Pertama)	50
Tabel 2.4	Beberapa Penelitian Terdahulu (Bagian Kedua)	51
Tabel 2.5	Definisi Operasional Variabel (Bagian Pertama)	52
Tabel 2.6	Definisi Operasional Variabel (Bagian Kedua)	53
Tabel 4.1	Variabel Endogen	71
Tabel 4.2	Model Persamaan Struktural	72
Tabel 4.3	Model Pengukuran	72
Tabel 4.4	Goodness-Of-Fit	75
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin	78
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	78
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Golongan	79
Tabel 5.4	Persepsi Responden terhadap Variabel Perubahan Organisasi	81
Tabel 5.5	Persepsi Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi....	82
Tabel 5.6	Persepsi Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 5.7	Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	84
Tabel 5.8	Goodness of Fit Index Variabel Perubahan Organisasi	86
Tabel 5.9	Estimasi Parameter	87
Tabel 5.10	Goodness of Fit Index Variabel Budaya Organisasi.....	90
Tabel 5.11	Estimasi Parameter	91
Tabel 5.12	Goodness of Fit Index Perubahan Variabel Budaya Organisasi	92
Tabel 5.13	Estimasi Parameter.....	94

Tabel 5.14	Goodness of Fit Index Variabel Kepuasan Kerja.....	96
Tabel 5.15	Estimasi Parameter.....	97
Tabel 5.16	Goodness of Fit Index Variabel Kepuasan Kerja.....	99
Tabel 5.17	Estimasi Parameter.....	100
Tabel 5.18	Goodness of Fit Index Variabel Kinerja Pegawai	102
Tabel 5.19	Estimasi Parameter.....	104
Tabel 5.20	Goodness of Fit Index Variabel Kinerja Pegawai	105
Tabel 5.21	Estimasi Parameter.....	107
Tabel 5.22	Goodness of Fit Index	109
Tabel 5.23	Estimasi Parameter.....	111
Tabel 5.24	Goodness of Fit Index Full Model	116
Tabel 5.25	Estimasi Parameter Regresi Full Model.....	116
Tabel 5.26	Estimasi Parameter Regresi Full Model.....	120
Tabel 5.27	Uji Normalitas Data	123
Tabel 5.28	Nilai Z score Variabel	128
Tabel 5.29	Reliabilitas Konstruk.....	126
Tabel 5.30	Goodness of Fit Index Full Model	127
Tabel 5.31	Hasil Uji Hipotesis	138

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	SOTK Kantor Satpol PP Kota Semarang Berdasar Perda Nomor 3 Tahun 2001	23
Gambar 2.2	SOTK Kantor Satpol PP Kota Semarang Berdasar Perda Nomor 4 Tahun 2006	24
Gambar 2.3	Budaya Organisasi dan Perubahan	27
Gambar 3.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	56
Gambar 3.2	Model Analisis Dengan SEM	57
Gambar 5.1	Analisis Faktor Perubahan Organisasi	86
Gambar 5.2	Analisis Faktor Budaya Organisasi	89
Gambar 5.3	Analisis Faktor Budaya Organisasi	92
Gambar 5.4	Analisis Faktor Kepuasan Kerja	96
Gambar 5.5	Analisis Faktor Kepuasan Kerja	98
Gambar 5.6	Analisis Faktor Kinerja Pegawai	102
Gambar 5.7	Analisis Faktor Kinerja Pegawai	105
Gambar 5.8	Analisis Faktor Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi	109
Gambar 5.9	Structural Equation Model secara Full Model	113