

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan secara kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti jumlah karyawan, skor jawaban kuesioner budaya organisasi pada Hotel Salak The Heritage Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah mengenai Analisis Budaya Organisasi dengan menggunakan metode OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini adalah pimpinan dan karyawan Hotel Salak The Heritage Bogor berjumlah 72 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Hotel Salak The Heritage Bogor yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No.8, Pabaton, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat. Hotel Salak The Heritage Bogor adalah salah satu hotel bersejarah di Kota Bogor yang bergerak di bidang jasa perhotelan, khususnya dalam layanan akomodasi, restoran, serta penyelenggaraan acara seperti pernikahan dan pertemuan bisnis.

3.3 Jenis dan Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan, meliputi:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada Hotel Salak The Heritage Bogor.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian yaitu pimpinan dan karyawan pada Hotel Salak The Heritage Bogor.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen dan jurnal Hotel Salak The Heritage Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Budaya Organisasi Metode OCAI di Hotel Salak The Heritage Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Budaya Organisasi Model Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)	1. Karakter Dominan	A. Organisasi ini merupakan tempat pribadi B. Organisasi ini merupakan tempat yang sangat dinamis dan entrepreneurial C. Organisasi ini sangat berorientasi pada hasil D. Organisasi ini merupakan tempat yang sangat terkontrol dan terstruktur	Ipsatif
	2. Kepemimpinan Organisasi	A. Kepemimpinan dalam organisasi ini bersifat sebagai mentor, fasilitator yang selalu memberikan bimbingan B. Kepemimpinan dalam organisasi ini bersifat entrepreneurship (kewirausahaan), inovatif dan berani mengambil resiko C. Kepemimpinan dalam organisasi ini bersifat agresif dan berfokus pada pencapaian hasil D. Pemimpin dalam organisasi ini menjalankan peran sebagai coordinator, mengorganisir, dan memelihara efisiensi.	Ipsatif
	3. Pengelolaan Karyawan	A. Manajemen dalam organisasi ini bercirikan kerja tim, kesepakatan (consensus) dan partisipatif B. Manajemen dalam organisasi ini bercirikan berani mengambil resiko, inovatif, memberikan kebebasan dan keunikan pada setiap individu C. Manajemen dalam organisasi ini bercirikan kompetitif, dengan tuntutan (demand) yang tinggi dan pencapaian hasil D. Manajemen dalam organisasi ini bercirikan rasa aman pada diri karyawan, adanya keseragaman, dapat diprediksi dan stabilitas hubungan.	Ipsatif
	4. Perekat Organisasi	A. Yang menjadi perekat organisasi ini adalah kesetiaan dan kepercayaan bersama B. Perekat organisasi ini adalah komitmen pada inovasi dan pengembangan C. Perekat organisasi ini adalah pada prestasi dan pencapaian tujuan D. Hal yang dapat mempersatukan dalam organisasi ini adalah peraturan dan kebijakan formal	Ipsatif

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	5. Penekanan Strategis	A. Organisasi ini menekankan pada pengembangan SDM B. Organisasi ini menekankan pada penemuan sumber daya baru dan penciptaan tantangan baru C. Organisasi ini menekankan pada mencapai target dan memenangkan pasar merupakan hal yang diutamakan D. Organisasi ini menekankan pada ketahanan dan stabilitas	Ipsatif
	6. Kriteria Sukses	A. Organisasi ini mendefinisikan sukses atas dasar pengembangan SDM, kerja tim B. Organisasi ini mendefinisikan sukses berdasarkan terbentuknya produk terbaru C. Organisasi ini mendefinisikan sukses berdasarkan memenangkan kompetisi D. Organisasi ini mendefinisikan keberhasilan berdasarkan efisiensi	Ipsatif

3.5 Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling jenuh (sensus) dimana semua populasi di Hotel Salak The Heritage Bogor yang berjumlah 72 orang.

Menurut Sugiono (2015) yang mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam suatu kegiatan penelitian, sebab data yang diperoleh tersebut adalah data yang selanjutnya akan dilakukan pengujian untuk memperoleh hasil penelitian.

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara :

1. Observasi langsung yaitu dengan melakukan pengamatan langsung fenomena yang sedang dijadikan sasaran secara jelas dan nyata pada lokasi penelitian. Dalam penelitian ini sasaran yang diamati adalah perilaku yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Hotel Salak The Heritage Bogor.
2. Survei yang dilakukan dengan cara:
 - a. Wawancara
Dilakukan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan untuk memperoleh informasi yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu alat ukur dalam penelitian untuk melihat fenomena yang ada. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan budaya organisasi model *Organizational Culture Assesment Instrument* (OCAI)

3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data

3.7.1 Metode Analisis Budaya Organisasi Model OCAI (*Organizational Culture Assesment Instrument*)

Menurut Freddy Rangkuti (2017), instrumen OCAI dilakukan dengan menggunakan metode survey menggunakan kuesioner yang ditunjukkan kepada semua orang didalam suatu organisasi. Kuesioner terdiri dari enam kunci dimensi budaya organisasi yang mewakili setiap karakter yang hendak dinilai, dimana masing-masing pertanyaan terdiri atas empat tipe budaya (ABCD), yaitu:

1. Tipe budaya A merupakan indikasi Clan Culture
2. Tipe budaya B merupakan indikasi Adhocracy Culture
3. Tipe budaya C merupakan indikasi Market Culture
4. Tipe budaya D merupakan indikasi Hierarchy Culture

Setiap individu dalam suatu organisasi harus memberikan respon terhadap 24 daftar pertanyaan berdasarkan enam kunci dimensi budaya organisasi didalamnya yang harus dinilai. Enam kunci dimensi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

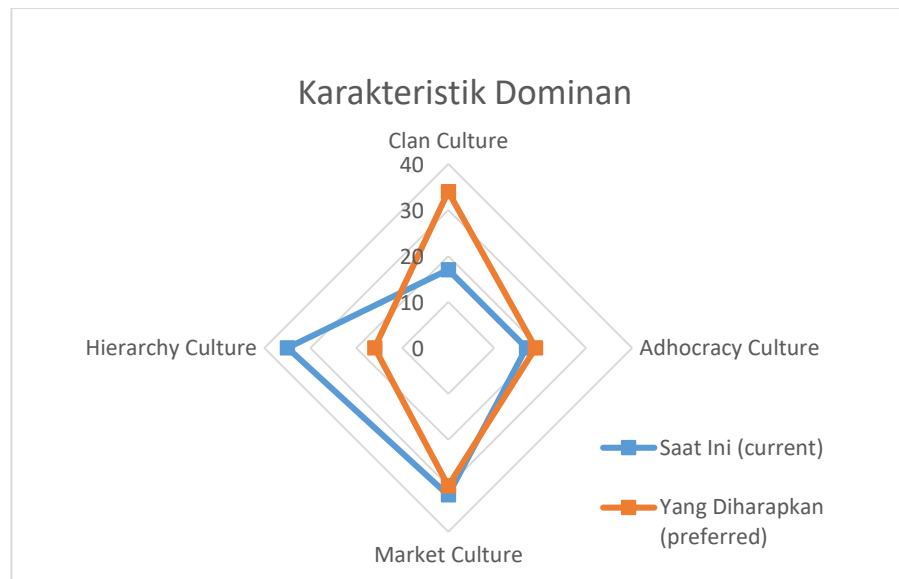
1. Karakteristik Dominan
2. Kepemimpinan Organisasi
3. Pengelolaan Karyawan
4. Perikat Organisasi
5. Penekanan Strategis
6. Kriteria Keberhasilan

Pada setiap pertanyaan, responden diharuskan mengisi nilai dengan menggunakan format OCAI, yaitu kolom saat ini dan kolom yang diharapkan. Responden diharuskan memberi nilai pada keempat alternatif pertanyaan dalam enam dimensi kunci, sehingga apabila dijumlahkan menjadi $(A+B+C+D) = 100$.

Penilaian yang paling dominan merupakan penilaian sesuai dengan kondisi perusahaan. Hasil penilaian dari masing-masing kunci dimensi budaya pada kondisi “saat ini” (current) dan “yang diharapkan” (*preferred*) akan direkapitulasikan, setelah direkapitulasi kemudian digambarkan diagram radar profil budaya organisasi untuk masing-masing kunci dimensi pada perusahaan tersebut, seperti contoh yang ditampilkan pada Tabel 3.2 dan Gambar 3.1 berikut ini:

Tabel 3.2 Contoh Hasil Penilaian Menggunakan MetodeOCAI Berdasarkan Karakteristik Dominan

Tipe Budaya	Saat Ini (<i>current</i>)	Yang Diharapkan (<i>preferred</i>)
<i>Clan Culture</i>	17	34
<i>Adhocracy Culture</i>	17	19
<i>Market Culture</i>	32	30
<i>Hierarchy Culture</i>	35	16



Gambar 3.1 Contoh Diagram Radar Karakteristik Dominan

3.7.2 Skala Ipsatif

Dalam metode OCAI digunakan skala ipsatif, yaitu skala perbandingan internal di mana responden harus membagi bobot total 100 poin ke dalam empat pernyataan per dimensi. Skala ini bertujuan untuk mengetahui preferensi relatif terhadap masing-masing tipe budaya dalam satu dimensi.

Menurut Kirkman dan Shapiro (2005), skala ipsatif berguna untuk menghasilkan profil budaya individual yang mencerminkan prioritas atau kecenderungan sikap responden secara relatif, bukan absolut.

3.7.3 Analisis Deskriptif

Instrumen OCAI berbentuk daftar pertanyaan sebanyak 24 pertanyaan dimana setiap individu dalam suatu organisasi harus memberikan respon enam pokok dimensi budaya organisasi di dalamnya, setiap dimensi di dalam OCAI memiliki empat kelompok pertanyaan (A,B,C dan D) yang harus dinilai dan apabila dijumlah keempat nilai dimensi tersebut $(A+B+C+D) = 100$.

Menurut Sugiono (2015). Analisa deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenal budaya organisasi dengan menggunakan metode OCAI.

Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh dan visualisasi budaya organisasi di Hotel Salak The Heritage Bogor berdasarkan persepsi internal. Hasil ini akan digunakan untuk:

1. Mengetahui budaya organisasi yang mendominasi saat ini
2. Mengetahui harapan budaya organisasi di masa depan

Berikut ini adalah langkah-langkah analisis datanya:

1. Menghitung rata-rata skor dari masing-masing tipe budaya untuk setiap dimensi, baik untuk kondisi saat ini maupun yang diharapkan.
2. Membuat tabel dan grafik radar (spider chart) untuk memvisualisasikan distribusi budaya organisasi.
3. Menganalisis kesenjangan budaya (gap analysis) dengan membandingkan antara kondisi aktual dan kondisi yang diharapkan oleh responden.
4. Menarik simpulan deskriptif mengenai budaya organisasi dominan serta budaya yang menjadi harapan karyawan.