

# Analisis Tipe Dominant Organizational Culture Berdasarkan Teori Cameron dan Quinn Serta Pengaruhnya Terhadap Knowledge Creation yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment = The Analysis of Dominant Organizational Culture Based on Cameron and Quinn Theory and Its Influence Toward Knowledge Creation Mediated by Organizational Commitment

Retno Hanggar Arniati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920535595&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis tipe <em>dominant organizational culture</em> terhadap <em>knowledge creation</em> yang dimediasi oleh <em>organizational commitment</em>. Pengukuran variabel <em>organizational culture</em> akan dilakukan menggunakan alat ukur OCAI dari Cameron dan Quinn (2006), kemudian pengukuran pada <em>knowledge creation</em> akan menggunakan teori dari Nonaka Takeuchi (1994), sedangkan pengukuran <em>organizational commitment</em> menggunakan teori Allen Meyer (1990). Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan survey melalui penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT. XYZ yang berjumlah 163 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur (<em>path analysis</em>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dominan pada PT. XYZ yang pertama adalah tipe <em>market culture</em> dan yang kedua adalah tipe <em>clan culture</em>. Dari tipe <em>market culture</em> sebagai budaya dominan pertama menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung terhadap <em>knowledge creation</em> dan cenderung memiliki pengaruh yang negatif, sedangkan tipe <em>clan culture</em> sebagai dominan budaya kedua dikatakan hampir tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap <em>knowledge creation</em> namun memiliki kecenderungan pengaruh yang positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik <em>market culture</em> dan <em>clan culture</em> tidak memiliki pengaruh terhadap <em>organizational commitment</em>. Sedangkan <em>organizational commitment</em> diketahui memberikan pengaruh positif terhadap <em>knowledge creation</em>. Budaya organisasi dominan baik tipe <em>market culture</em> dan <em>clan culture</em> memiliki pengaruh positif setelah dimediasi oleh <em>organizational commitment</em>.

.....

The purpose of this study is to analyze the dominant type of organizational culture toward knowledge creation mediated by organizational commitment. Measurement of organizational culture variables is using OCAI measurements from Cameron and Quinn (2006), for measurement on knowledge creation will use the theory of Nonaka Takeuchi (1994), while organizational commitment measurement is using Allen Meyer (1990) theory. This research applies quantitative approach with data collection method using survey through questionnaires distribution. Sample in this research is employees at PT. XYZ which amounted to 163 respondents. The data analysis of this study using path analysis method. The results showed that the dominant organizational culture at PT. XYZ is the first type of market culture and the second is clan culture type. From the type of market culture as the first dominant culture shows that there is no direct influence on knowledge creation and tend to have a negative influence, while the type of clan culture as the second

dominant culture is said to have almost no direct influence on knowledge creation but has a positive tendency influence. The analysis shows that both market culture and clan culture have no effect on organizational commitment. While organizational commitment is known to give positive influence to knowledge creation. The dominant organizational culture of both market culture and clan culture has positive influence after mediated by organizational commitment.