



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

*Terakreditasi A*

*SK BAN-PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

**Analisis Budaya Organisasi di PT Delta Sigma Nusantara**  
**Menggunakan *Organizational Culture Assessment***  
***Instrument (OCAI)***

Skripsi

Oleh

Arsya Ratri Maulidiana

2017320154

Bandung

2021



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

*Terakreditasi A*

*SK BAN-PT NO:3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019*

**Analisis Budaya Organisasi di PT Delta Sigma Nusantara**  
**Menggunakan *Organizational Culture Assessment***  
***Instrument (OCAI)***

Skripsi

Oleh

Arsya Ratri Maulidiana

2017320154

Pembimbing

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

Bandung

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Program Studi Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Arsyia Ratri Maulidiana  
Nomor Pokok : 2017320154  
Judul : Analisis Budaya Organisasi di PT Delta Sigma Nusantara  
Menggunakan *Organizational Instrument Culture Assessment (OCAI)*

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Senin, 19 Juli 2021  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**  
**Ketua sidang merangkap anggota**  
Sanerya Hendrawan, Ph.D.

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

**Anggota**  
Fransiska Anita Subari, SS., MM

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## **Pernyataan**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Arsy Ratri Maulidiana

NPM : 2017320154

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisis Budaya Organisasi di PT Delta Sigma Nusantara

Menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan 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, 11 Juli 2021

  


Arsy Ratri Maulidiana

## Abstrak

Nama : Arsyia Ratri Maulidiana  
NPM : 2017320154  
Judul : Analisis Budaya Organisasi di PT Delta Sigma Nusantara  
Menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument*  
(OCAI)

---

Budaya organisasi merupakan suatu makna dan keyakinan yang dipercayai oleh setiap individu yang terlibat di dalam suatu kelompok sehingga makna dan keyakinan tersebut menjadi kebiasaan dan/atau representasi persepsi umum bagi setiap individu. Budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja dan efektivitas organisasi jangka panjang maka dari itu penting bagi organisasi untuk mengetahui tipe budaya organisasi yang ada saat ini sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan melakukan perubahan.

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah melakukan identifikasi terhadap tipe budaya organisasi yang paling dominan pada organisasi, pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT Delta Sigma Nusantara. Data diambil dengan menggunakan metode wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Pengukuran budaya organisasi menggunakan konsep dari Cameron and Quinn yaitu *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) yang membagi budaya organisasi menjadi empat tipe budaya berbeda yaitu; Budaya Klan, Budaya Adhokrasi, Budaya Pasar, Budaya Hierarki.

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian deskriptif-analisis, dan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner disebarkan kepada 45 responden yang merupakan para karyawan dari PT Delta Sigma Nusantara. Dari hasil perhitungan ditemukan bahwa budaya organisasi yang saat ini paling dominan di PT Delta Sigma Nusantara adalah budaya klan (27,30) dan budaya pasar (24,87). Sedangkan budaya organisasi yang diharapkan oleh para responden adalah budaya klan (29,78), dan budaya pasar (24,80).

Saran yang diajukan peneliti untuk PT Delta Sigma Nusantara yaitu: 1. mempertahankan budaya organisasi yang ada saat ini, 2. Memperhatikan kebutuhan para anggota, 3. Membangun jalur komunikasi daring yang efektif, 4. Mengelola daya saing eksternal, mengelola karyawan, dan mengelola keterlibatan konsumen.

Kata kunci : Budaya Organisasi, *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI)

## ***Abstract***

*Name : Arsyia Ratri Maulidiana*  
*NPM : 2017320154*  
*Title : Analysis of Organizational Culture at PT Delta Sigma Nusantara*  
*Using Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*

---

*Organizational culture is a meaning and belief that is believed by every individual involved in a group so that these meanings and beliefs become habits and/or representations of general perceptions for each individual. Organizational culture has an impact on long-term organizational performance and effectiveness, therefore it is important for organizations to know the type of organizational culture that currently exists as a material for consideration in making decisions and making changes.*

*The purpose of this research is to identify the type of the most dominant organizational culture in the organization, in this study the object of research is PT Delta Sigma Nusantara. Data were taken using interview, questionnaire, and literature study methods. The measurement of organizational culture uses the concept of Cameron and Quinn, namely the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) which divides organizational culture into four different types of culture, namely; Clan Culture, Adhocracy Culture, Market Culture, Hierarchical Culture.*

*The research used is descriptive-analytical research, and the method used is quantitative method. Data collection using the questionnaire method was distributed to 45 respondents who are employees of PT Delta Sigma Nusantara. From the calculation results, it was found that the most dominant organizational culture at PT Delta Sigma Nusantara is the clan culture (27.30) and the market culture (24.87). Meanwhile, the organizational culture expected by the respondents are clan culture (29.78) and market culture (24.80).*

*Suggestions put forward by researchers for PT Delta Sigma Nusantara are: 1. maintain the current organizational culture, 2. Pay attention to the needs of employee, 3. Build effective online communication channels, 4. Managing external competitiveness, managing employees, and managing consumer engagement.*

*Keywords: Organizational Culture, Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI).*

## Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat beserta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi berjudul “Analisis Budaya Organisasi di PT Delta Sigma Nusantara Menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*”, yang merupakan syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Selama penulis menimba ilmu hingga menyusun skripsi hingga selesai tentunya tidak lepas dari bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang terlibat, maka dalam kesempatan ini dengan segala hormat penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang tua, Ir. Ramsi Azhari Slawat dan Ir. Dewi Mandagini yang telah memberikan doa, dukungan dan berbagai fasilitas kepada penulis.
2. Seluruh anggota keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa, serta dukungan kepada penulis.
3. Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si., dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan, masukan, serta motivasi dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi.
4. Seluruh jajaran dosen Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu bermanfaat kepada peneliti, serta para jajaran Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang senantiasa membantu berbagai keperluan penulis selama berkuliah.
5. Bapak Nurdin Iskandar, Bapak Achmad Evan dan Mba Fitri selaku perwakilan dari PT Delta Sigma Nusantara yang telah memberikan izin,

informasi, waktu, serta bantuan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.

6. Devia Mahartika Anggini yang merupakan sahabat peneliti dalam bertukar pikiran serta berkeluh kesah mengenai berbagai hal selama penulis menimba ilmu di Universitas Katolik Parahyangan, terima kasih karena telah meluangkan waktu dan energi untuk bertukar cerita di setiap kesempatan.
7. Muhammad Rivai Sulaiman yang merupakan *partner* peneliti dalam menjalani berbagai kisah selama penulis berkuliah, tidak hanya dalam masalah akademik namun seluruh berbagai kegiatan di dalamnya. Terima kasih telah hadir untuk berbagi waktu, saling memotivasi, bertukar pikiran dan cerita, dan berbagai pengalaman yang selama ini kami bagi bersama.
8. Nida Putri Shafina, Deryl Putra Riyandi, Sanchaka Widjaja Amiarsa, Ranti Danaparamita, Lydia Lingkan, Ruth Renta Lydia, dan Nandita Afi selaku teman berbagi cerita, mencoba berbagai kegiatan baru, dan memotivasi penulis dari awal perkuliahan hingga penulis melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
9. Rizky Dwima Rahadiyan, Anya Kancana, Nadhira Ayu, Anindya Belva, Florencia Irena, Tb. Reza Faadhilah, Satrio Noor Wicaksono, Christian Valentino selaku sahabat penulis yang menemani masa-masa kuliah penulis, tempat bertukar cerita dan keresahan penulis dalam menyelesaikan tugas-tugas di dalam perkuliahan.



10. Firanda Siti, Kanya Zahra Audrissa, Amelia Hariza, Indah Alya Rahma, Giandra Natama selaku sahabat peneliti sejak masa SMA yang menemani penulis selama melakukan penelitian.
11. Alma Amanda Putri, Alya Maesha, Meidy Maulana, Alvida Syifa, Devika Nur Shabrina selaku rekan kerja penulis selama menjalankan kegiatan magang, yang turut memberikan masukan, ide, saran, serta bantuan untuk penulis selama menjalani penelitian.
12. Tasya Damayanti Kumala selaku sahabat penulis sejak masa SMP yang selalu ada untuk penulis dari awal penulis melakukan penelitian hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian.
13. HMPSIAB 2017/2018, 2019, 2020 yang telah memberikan banyak pengalaman dan pelajaran bagi penulis sehingga penulis memiliki banyak kerabat dekat dan berbagai pengalaman menarik.
14. Seluruh rekan-rekan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2017 yang telah menjadi bagian dari perjalanan sedih dan senang penulis selama menimba ilmu di Universitas Katolik Parahyangan.
15. Seluruh pihak yang telah terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, tetapi tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas dan melimpahkan karunia dan rahmat-Nya atas kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat menjadi karya tulis yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

## Daftar Isi

<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>ii</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>iii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>vi</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>ix</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Ruang Lingkup.....	8
<b>BAB 2 KERANGKA PEMIKIRAN DAN METODOLOGI</b> .....	<b>10</b>
2.1 Teori .....	10
2.1.1 Budaya Organisasi .....	10
2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	12
2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi .....	13
2.1.4 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	15
2.1.5 Mempertahankan Budaya Organisasi .....	16
2.1.6 Tipe Budaya Organisasi .....	19
2.1.7 Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) .....	24
2.1.8 Dimensi Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)....	25

2.1.9	Tabel Pengisian OCAI .....	27
2.2	Metodologi .....	31
2.2.1	Jenis Penelitian .....	31
2.2.2	Metode Penelitian .....	31
2.2.3	Model Penelitian .....	32
2.2.4	Tahapan Penelitian .....	33
2.2.5	Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
2.2.6	Operasionalisasi Variabel .....	35
2.2.7	Teknik Pengumpulan Data .....	38
2.2.8	Teknik Analisis Data .....	39
2.2.9	Penelitian Terdahulu .....	41
<b>BAB 3</b>	<b>HASIL DAN TEMUAN .....</b>	<b>45</b>
3.1	Objek Peneilitan .....	45
3.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	45
3.1.2	Informasi Dasar Perusahaan .....	46
3.1.3	Visi dan Misi Perusahaan .....	46
3.1.4	Produk Jasa Layanan .....	47
3.1.5	Struktur Organisasi .....	48
3.1.6	Job Description .....	49
3.2	Hasil dan Penjelasan Penelitian .....	55
3.2.1	Karakteristik Responden .....	56
3.2.2	Profil Budaya Organisasi Berdasarkan Dimensi .....	63
3.3	Temuan .....	76
3.3.1	Budaya Organisasi Saat Ini .....	77
3.3.2	Budaya Organisasi yang Diharapkan .....	81

<b>BAB 4</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
4.1	Kesimpulan .....	83
4.2	Saran.....	84
<b>Daftar Pustaka.....</b>		<b>87</b>
<b>BAB 5</b>	<b>Lampiran .....</b>	<b>89</b>
5.1	Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	89
5.2	Lampiran 2: Pengolahan Data (Kondisi Organisasi Saat Ini) .....	94
5.3	Lampiran 2: Pengolahan Data (Kondisi Organisasi yang Diharapkan)	95

## Daftar Gambar

Gambar 2.1 Proses Terbentuknya Organisasi .....	16
Gambar 2.2 Proses dan Hasil Sosialisasi .....	19
Gambar 2.3 Competing Value Framework (CVF).....	21
Gambar 2.4 Model Penelitian .....	33
Gambar 3.1 Logo PT Delta Sigma Nusantara.....	46
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT Sigma Delta Nusantara .....	48
Gambar 3.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Gambar 3.4 Gambaran Responden Berdasarkan Usia .....	58
Gambar 3.5 Gambaran Responden Berdasarkan Durasi Bekerja .....	59
Gambar 3.6 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Gambar 3.7 Gambaran Responden Berdasarkan Divisi.....	61
Gambar 3.8 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan .....	62
Gambar 3.9 Profil OCAI Karakteristik Dominan .....	64
Gambar 3.10 Profil OCAI Kepemimpinan Organisasi .....	66
Gambar 3.11 Profil OCAI Pengelolaan Karyawan .....	68
Gambar 3.12 Profil OCAI Perikat Organisasi .....	70
Gambar 3.13 Profil OCAI Penekanan Strategis.....	72
Gambar 3.14 Profil OCAI Kriteria Keberhasilan .....	74
Gambar 3.15 Profil OCAI PT Delta Sigma Nusantara .....	76

## Daftar Tabel

Tabel 2.1 Hubungan Antara Dimensi dan Karakteristik Budaya Organisasi.....	27
Tabel 2.2 Kuesioner Pengisian OCAI.....	28
Tabel 2.3 Operasionalisasi Tabel.....	36
Tabel 2.4 Matriks Kuesioner OCAI.....	40
Tabel 3.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 3.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 3.3 Data Responden Berdasarkan Durasi Bekerja.....	58
Tabel 3.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 3.5 Data Responden Berdasarkan Divisi.....	60
Tabel 3.6 Data Responden Berdasarkan Jabatan.....	62
Tabel 3.7 Scoring Profil OCAI Karakteristik Dominan.....	64
Tabel 3.8 Scoring Profil OCAI Kepemimpinan Organisasi.....	66
Tabel 3.9 Scoring Profil OCAI Pengelolaan Karyawan.....	68
Tabel 3.10 Scoring Profil OCAI Perekat Organisasi.....	70
Tabel 3.11 Scoring Profil OCAI Penekanan Strategis.....	72
Tabel 3.12 Scoring Profil OCAI Kriteria Keberhasilan.....	74
Tabel 3.13 Scoring Profil OCAI PT Delta Sigma Nusantara.....	76
Tabel 3.14 Hasil Pengolahan Data OCAI.....	77
Tabel 3.15 Hasil Pengolahan Data OCAI.....	81

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di tengah perkembangan teknologi yang terus berkembang dengan pesat, persaingan ketat antar perusahaan kerap terjadi di dalam lingkungan dunia bisnis, karenanya perusahaan perlu mengupayakan diri agar senantiasa adaptif dengan kondisi-kondisi baru yang mungkin terjadi di kemudian hari agar dapat menghadapi persaingan dengan tanggap. Perkembangan teknologi menyebabkan lingkungan perusahaan kian dinamis, hal tersebut menuntut perusahaan untuk dapat mengolah ancaman dan peluang yang ada menjadi kekuatan agar dapat mengikuti arus lingkungan yang dinamis demi mempertahankan perusahaan. Untuk menghadapi tantangan tersebut penting bagi organisasi untuk memiliki budaya organisasi yang kuat, sebab budaya dapat menjadi faktor keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, selain itu budaya organisasi yang kuat dapat menjadi faktor peningkatan efektivitas kinerja perusahaan dalam jangka panjang. (Cameron & Quinn, 2011) Sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, budaya organisasi perlu dikelola serta diarahkan sesuai dengan visi, misi, dan strategi yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut *Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. Organizational Behavior* (2013) budaya memiliki peranan penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi karena budaya organisasi merupakan makna bersama yang dipercaya oleh seluruh anggota organisasi sehingga menciptakan adanya perbedaan antar organisasi. Tanpa kehadiran budaya organisasi para anggota

akan memiliki arah dan tujuan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Lundberg, 2015). Pada dasarnya setiap perusahaan akan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda tergantung dengan makna atau nilai yang diyakini oleh perusahaan, jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang tepat maka para anggotanya dapat bergerak ke arah dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi. Kehadiran budaya organisasi yang kuat di perusahaan akan menjadikan perusahaan dapat lebih adaptif dan menjadi sangat relevan untuk diaplikasikan pada organisasi di masa kini, terlebih karena adanya Pandemi Covid-19 yang membuat perusahaan harus cepat melakukan adaptasi untuk menyesuaikan diri di situasi pandemi yang tidak pasti. Budaya organisasi yang ideal memiliki dua sifat, yaitu budaya yang dikembangkan oleh pemilik, manajemen, dan anggota organisasi harus memiliki pondasi yang kuat agar dapat memiliki pengaruh terhadap perilaku individu yang terlibat dalam organisasi sehingga dapat selaras dengan tujuan anggota dan tujuan organisasi. Kemudian yang kedua adalah fleksibel dan responsif dengan segala perubahan yang ada di lingkungan, lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Selain itu hal yang tak kalah penting dalam membangun budaya organisasi adalah tujuan yang dimiliki oleh organisasi, tujuan yang dimiliki harus tepat sasaran, memiliki persepsi, perasaan dan juga kepercayaan sehingga dapat mendorong para anggotanya untuk bergerak ke tujuan yang sama. Maka dari itu penting bagi organisasi untuk memiliki perhatian khusus terhadap budaya organisasi yang tepat dan memiliki pondasi budaya organisasi yang kuat, agar organisasi dapat lebih mudah melakukan berbagai penyesuaian pada tatanan kehidupan baru (*new*



*normal*) dalam menjalani kegiatan organisasi di kondisi Pandemi Covid-19 sehingga tujuan organisasi dapat tetap tercapai (Yuni Rosdiana, 2020).

Virus Covid-19 menyebar lewat tetesan kecil saat kita batuk, bersin, atau berbicara dengan orang yang berada di dekat kita sehingga memiliki tingkat infeksi tinggi jika kita berada di suatu kerumunan orang tanpa perlindungan yang tepat, maka dari itu banyak kegiatan yang menggunakan kontak fisik perlu dihindari. Sejak awal Maret 2020 saat Pemerintah Republik Indonesia mengumumkan kasus pertama virus Covid-19 di Indonesia hingga tanggal 14 Juli 2020 virus covid-19 telah menginfeksi 78.572 jiwa dan menelan korban jiwa yang tidak sedikit (Prasetyo MT, 2020). Berbagai cara dilakukan demi menekan tingkat penyebaran virus covid-19 seperti membatasi mobilitas warga, menutup berbagai pusat perbelanjaan, membuat kebijakan *Work From Home* (WFH), dan lain sebagainya agar kontak fisik dapat dihindari tetapi tidak melumpuhkan kegiatan masyarakat. Secara langsung maupun tidak langsung hal-hal tersebut mengakibatkan banyak perusahaan mengalami penurunan pendapatan di berbagai sektor usaha di Indonesia. Penurunan pendapatan tidak hanya dirasakan oleh para pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) namun para pelaku usaha menengah dan besar (UMB) juga merasakan dampak yang sama dari Pandemi Covid-19 hingga beberapa diantaranya menghentikan kegiatan usahanya.

Salah satu sektor usaha yang terdampak cukup besar akibat Pandemi Covid-19 adalah sektor konstruksi dan konsultan konstruksi karena salah satu sumber pendanaan berbagai proyek bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD),

maupun swasta dialokasikan sementara untuk membantu menanggulangi Pandemi Covid-19 sehingga terjadi penurunan produktivitas. Selain itu, tantangan besar sektor konstruksi di masa Pandemi Covid-19 adalah mobilitas tenaga kerja dan ketersediaan material konstruksi karena kebijakan *lockdown* atau PSBB yang diberlakukan Pemerintah Indonesia di beberapa daerah (Prasetyo MT, 2020). Banyaknya tantangan dan kesulitan yang melanda sektor konstruksi memerlukan adaptasi besar yang perlu dilakukan mengingat banyak kegiatan yang memerlukan kontak fisik untuk menjalankan kegiatan usaha dalam sektor konstruksi.

Salah satu perusahaan konstruksi yang terkena imbas Pandemi Covid-19 adalah PT Delta Sigma Nusantara. Berdiri sejak tahun 2007 dengan tekad semangat profesionalisme untuk menjawab tantangan mengenai jasa rancang bangunan di masa kini dan di masa yang akan datang guna mendukung pembangunan nasional, PT Delta Sigma Nusantara ingin menciptakan organisasi yang dapat mengolah karya yang bermanfaat bagi semua pihak terutama dalam bidang konstruksi. Seiring dengan berjalannya waktu kredibilitas PT Delta Sigma Nusantara tidak diragukan lagi dalam bidang konstruksi sehingga, pada tahun 2016 PT Delta Sigma Nusantara mengembangkan organisasi menjadi perseroan terbatas yang bergerak di bidang umum dan mengelola berbagai unit bisnis di luar bidang konstruksi. Hal-hal yang dilakukan antara lain melakukan pengelolaan dan pengembangan fungsi aset properti perusahaan seperti kantin, restoran, *mini market*, percetakan, pengiriman paket/dokumen, pengelolaan parkir, serta penyewaan gedung. Akibat Pandemi Covid-19 perusahaan mengalami beberapa perubahan, mulai dari jumlah pegawai hingga sistem kerja yang

terjadi di dalam organisasi karena adanya efisiensi akibat banyaknya kegiatan yang tidak dapat dijalankan seperti dahulu. Berbagai perubahan yang dilakukan oleh organisasi merupakan salah satu upaya agar organisasi dapat bertahan dan terus berjalan di tengah situasi pandemi yang tidak pasti, melakukan perubahan yang melibatkan banyak individu dan banyak pihak tentunya bukan hal yang mudah dilakukan sehingga manajemen perlu membuat keputusan yang tepat untuk organisasi dalam melakukan berbagai perubahan yang ada di dalam organisasi.

Dalam melakukan perubahan besar dalam organisasi diperlukan perubahan yang tegas dan berani yang dilakukan oleh pihak manajemen. Berbagai keputusan yang diambil dan/atau diciptakan oleh manajemen akan menggambarkan budaya organisasi yang saat ini sedang dijalankan oleh perusahaan sehingga dapat tercermin konsistensi antara perilaku yang dilakukan dengan nilai-nilai atau makna budaya organisasi yang sebenarnya diterapkan oleh perusahaan. Dengan begitu penting untuk manajemen mengetahui budaya organisasi yang diterapkan adalah budaya organisasi yang cocok untuk organisasi agar kinerja perusahaan dapat perlahan bangkit selama Pandemi Covid-19 masih melanda. Budaya organisasi yang tepat tidak luput dari lingkungan bisnis dari perusahaan, organisasi perlu melakukan identifikasi lingkungan bisnis seperti apa yang dimiliki oleh perusahaan karena budaya organisasi yang tidak cocok dengan lingkungan perusahaan dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Di masa pandemi seperti ini Warga Indonesia tetap perlu waspada akan penyebaran virus covid-19 karena Pandemi Covid-19 di Indonesia masih akan terjadi selama beberapa tahun ke depan, dengan program vaksinasi yang

telah berjalan sejak Januari 2021 diprediksi masih membutuhkan waktu 3 tahun lagi untuk Negara Indonesia dapat mencapai kekebalan kelompok virus covid-19 terbentuk (Tirto.id, 2021). Oleh karena itu adaptasi masih perlu dilakukan oleh organisasi mengingat virus covid-19 masih belum dapat ditaklukan dan pandemi di Indonesia masih terus berlanjut beberapa tahun ke depan. Perubahan tersebut perlu dilakukan dengan cepat dan tepat agar organisasi dapat menjawab tantangan akan lingkungan yang kian dinamis. Namun perlu diperhatikan bahwa perubahan yang dilakukan harus selaras dengan dengan visi, misi, serta strategi yang dimiliki oleh organisasi, karena itu perusahaan harus mengidentifikasi budaya organisasi apa yang saat ini sedang diterapkan di perusahaan dan mengetahui apakah budaya organisasi tersebut merupakan budaya organisasi yang tepat untuk diterapkan oleh organisasi saat ini dan di masa yang akan datang.

Maka dari itu dalam penelitian ini peneliti akan melakukan analisis terhadap budaya organisasi yang ada di PT Delta Sigma Nusantara, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui budaya organisasi apa yang diterapkan oleh PT Delta Sigma Nusantara. Peneliti menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* sebagai alat ukur dalam melakukan penelitian. Dengan menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* sebagai alat ukur kita dapat mengetahui budaya organisasi yang saat ini diterapkan oleh PT Delta Sigma Nusantara dan budaya organisasi seperti apa yang diharapkan di masa yang akan datang. Berdasarkan penjabaran di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Budaya Organisasi di PT Delta Sigma Nusantara Menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan ditinjau adalah sebagai berikut:

1. Apa tipe Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Delta Sigma Nusantara saat ini?
2. Budaya organisasi seperti apa yang diharapkan oleh para pegawai di PT Delta Sigma Nusantara di masa yang akan datang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan memiliki beberapa tujuan, berikut ini adalah tujuan penulisan skripsi:

- Menganalisa budaya organisasi yang saat ini sedang diterapkan oleh PT Delta Sigma Nusantara.
- Mengetahui budaya organisasi yang diharapkan di masa yang akan datang dari sudut pandang para karyawan PT Delta Sigma Nusantara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan penelitian diharapkan dapat memiliki manfaat untuk beberapa pihak, berikut ini penjabaran mengenai manfaat penelitian skripsi:

### **1. Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian dapat menjadi pemahaman mengenai budaya organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan strategi PT Delta Sigma Nusantara. Hasil pengukuran budaya organisasi yang telah dibuat dapat digunakan untuk pengelolaan sumber daya manusia di PT Delta

Sigma Nusantara agar dapat meningkatkan perkembangan perusahaan dan meningkatkan kinerja jangka panjang perusahaan.

## 2. Praktis

### a. Perusahaan

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini bermanfaat untuk perusahaan agar dapat mengetahui tindakan apa yang cocok diterapkan untuk para karyawan dan cara karyawan seharusnya berperilaku sesuai dengan budaya yang ada di dalam perusahaan.

### b. Pihak Lain

Melalui penelitian ini, penulis berharap penelitian skripsi ini dapat menjadi referensi bagi penulis lain yang akan meneliti topik serupa di kemudian hari.

### c. Pribadi

Penelitian ini dibuat dengan harapan dapat menjadi manfaat bagi penulis agar dapat memperkaya informasi dan memiliki pemahaman yang lebih luas pada bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan dan untuk mengaplikasikan seluruh ilmu-ilmu yang telah dipelajari Penulis sebelumnya.

## 1.5 Ruang Lingkup

Dalam penulisan skripsi ini ditemukan adanya batasan ruang lingkup dalam melakukan pengukuran budaya organisasi menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), yaitu;

1. Penelitian hanya dilakukan dalam lingkup PT Delta Sigma Nusantara.
2. Penelitian hanya dilakukan untuk para pegawai PT Delta Sigma Nusantara.