



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

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT NO:1598/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

Analisis Budaya Organisasi di PT DBL Indonesia divisi Event

Skripsi

Oleh

Jeihan Fabhila Rayandhi

2017320129

Bandung

2022



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

Terakreditasi Unggul

SK BAN-PT No.1598/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

Analisis Budaya Organisasi di PT DBL Indonesia divisi Event

Skripsi

Oleh

Jeihan Fabhila Rayandhi

2017320129

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Bandung

2022

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



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Jeihan Fabhila Rayandhi
Nomor Pokok : 2017320129
Judul : Analisis Budaya Organisasi di PT DBL Indonesia Divisi Event

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 18 Januari 2023
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota

Dian Sadeli, S.E., M.Ak

: 

Sekretaris

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. :

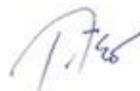


Anggota

Fransiska Anita Subari, S.S., M.M.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Pernyataan

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Jeihan Fabhila Rayandhi
NPM : 2017320129
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Analisis Budaya Organisasi di PT DBL Indonesia div.Event

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 lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku. Selain itu, pengumpulan dan penggunaan data di penelitian ini telah diketahui dan seijin dari pihak yang menjadi sumber data.

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, 6 Januari 2023



Jeihan Fabhila Rayandhi

Abstrak

Nama : Jeihan Fabhila Rayandhi
NPM : 2017320129
Judul : Analisis Budaya Organisasi di PT DBL Indonesia divisi Event

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah mengetahui tipe budaya organisasi apa yang di harapkan karyawan PT DBL Indonesia divisi Event. 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 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 bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan melakukan perubahan.

Penelitian ini dilakukan di PT DBL Indonesia divisi Event. Perusahaan ini bergerak di bidang sportainment, menyelenggarakan event basket antar SMA di seluruh Indonesia.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif analisis. Metode penelitian yang digunakan adalah survey. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi dokumen. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT DBL Indonesia divisi Event yang berjumlah 38 orang dan 30 orang dijadikan sampel penelitian.

Dari hasil pengolahan data ditemukan bahwa budaya organisasi yang saat ini paling dominan di PT DBL Indonesia divisi Event adalah budaya hierarki (26,75) dan budaya klan (26,61). Sedangkan budaya organisasi yang diharapkan oleh para responden adalah budaya klan (27,91) dan budaya pasar (24,83).

Saran yang diajukan penulis untuk PT DBL Indonesia divisi Event adalah mempertahankan budaya hierarki agar karyawan tetap disiplin, perusahaan mencoba menerapkan budaya organisasi yang diharapkan oleh karyawan, mempertahankan budaya klan yang sudah di adaptasi, memperhatikan kebutuhan karyawan, dan mulai mengembangkan budaya adhokrasi di perusahaan agar tercapainya visi dan misi perusahaan.

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

Abstract

Name : Jeihan Fabhila Rayandhi
NPM : 2017320129
Title : Analysis of Organizational Culture at PT DBL Indonesia
Event Division

The purpose of this research is to find out what type of organizational culture is expected of the employees of PT DBL Indonesia in the Event division. 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 representations of common 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 exists today as a material consideration in making decisions and making changes.

This research was conducted at PT DBL Indonesia in the Event division. This company is engaged in sportsmanship, organizing inter-high school basketball events throughout Indonesia.

This type of research is descriptive analysis. The research method used is a survey. Data collection techniques were carried out by interviews, observation and document studies. The research instrument was the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) questionnaire. The population of this study were 38 employees of PT DBL Indonesia Event Division, and 30 people were used as the research sample.

From the results of data processing it was found that the organizational culture that is currently the most dominant in PT DBL Indonesia's Event division is a hierarchical culture (26.75) and clan culture (26.61). Meanwhile, the organizational culture expected by the respondents is clan culture (27.91) and market culture (24.83).

The suggestions put forward by the author for the PT DBL Indonesia Event division are to maintain a hierarchical culture so that employees remain disciplined, the company tries to implement an organizational culture expected by employees, maintains an adapted clan culture, pays attention to employee needs, and begins to develop a culture of adhocracy in the company to achieve this vision and mission of the company.

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

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “ Analisis Budaya Organisasi di PT DBL Indonesia divisi Event “ yang merupakan syarat untuk menyelesaikan jenjang Pendidikan S1 di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Tidak dapat dipungkiri bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan kendala yang penulis hadapi. Namun berkat arahan, bimbingan, dukungan dan bantuan baik secara moral dan spiritual yang di berikan akhirnya penulis dapat melalui nya dengan baik. Maka dari itu, dalam kesempatan ini dengan penuh kebanggaan dan rasa hormat penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kedua Orang tua, Leo Rayandhi dan Herni Oktavia 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. Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., 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 perkuliahan.

5. Mas Anwar Basily, dan Mba Ruth Meta selaku perwakilan dari PT DBL Indonesia divisi Event yang telah memberikan izin, informasi, waktu, serta bantuan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
6. Faza Yuvitha, Mega Rahmanita, Shifa Fauziah, Omar Mohammad, Anya Fitria, Almira Maharani, Lupita Arella dan Meyta Bilqis yang merupakan sahabat penulis dalam bertukar pikiran serta berkeluh kesah mengenai berbagai hal, terimakasih karena telah meluangkan waktu dan energi untuk bertukar cerita di setiap kesempatan.
7. Annisa Gindra, Salsabila, Cindy Ayu, Benedict George, Yohana, Clarin Aprilia, dan Haifa Firdaus yang merupakan teman seperjuangan di Universitas Katolik Parahyangan terimakasih karena selalu ada di masa-masa perkuliahan ini.
8. Praba Restu, Fuji Risma, Fakhrizadinan Fauzan, Budi Usman, Hilman Fauzan, Erick Risky, Sandy Yanuar Nube yang saling mengenal semenjak penulis SMP, Erwino Firzam, Damar Jati, Zaki Nugraha, Ferdi Apey, Dwi Ayu, Sonny Baksono, Putri Nadia, Annisa Natassia, Ardina Primaputri, Dinda Ramli, Dedy Marfianto dan Geta Septiadi terimakasih atas doa dan dukungannya kepada penulis.
9. Raden Juan, Rendy Hadipermana, dan Raden Siti selaku partner bekerja penulis, terimakasih atas doa dan dukungannya kepada penulis.
10. 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

Abstract	ii
Kata Pengantar	iii
Bab I	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3 Manfaat Penelitian	6
1.5 Objek Penelitian	7
BAB II	8
2.1 Teori	8
2.1.1 Budaya Organisasi	8
2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi	10
2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi	12
2.1.4 Tipe Budaya Organisasi	14
2.1.5 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	18
2.1.6 <i>Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)</i>	20
2.1.7 <i>Dimensi Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)</i>	21
2.1.8 Tabel Pengisian OCAI	23
2.2 Metodologi	29
2.2.1 Jenis Penelitian	29
2.2.2 Metode Penelitian	29
2.2.3 Model Penelitian	30
2.2.4 Tahapan Penelitian	31
2.2.5 Populasi dan Sampel Penelitian	32
2.2.6 Operasionalisasi Variabel	33
2.2.7 Teknik Pengumpulan Data	36
2.2.8 Teknik Analisis Data	37
Bab III	39
3.1 Objek Penelitian	39
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	39
3.1.2 Informasi Dasar Perusahaan	41
3.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	41
3.1.4 Struktur Organisasi	42
3.1.5 Job Description	43
3.2 Hasil dan Penjelasan Penelitian	44

<u>3.2.1 Karakteristik Responden</u>	44
<u>3.2.2 Profil Budaya Organisasi Berdasarkan Dimensi</u>	51
<u>3.3 Temuan</u>	63
<u>3.3.1 Budaya Organisasi Saat Ini</u>	65
<u>3.3.2 Budaya Organisasi yang Diharapkan</u>	67
Bab IV	69
<u>4.1 Kesimpulan</u>	69
<u>4.2 Saran</u>	70
<u>Daftar Pustaka</u>	73
<u>Lampiran</u>	74
<u>Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian</u>	74
<u>Lampiran 2: Pengolahan Data (Kondisi Organisasi Saat Ini)</u>	80
<u>Lampiran 2: Pengolahan Data (Kondisi Organisasi yang Diharapkan)</u>	81
<u>Lampiran 3: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian</u>	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Competing Value Framework (CVF).....	15
Gambar 2.2 Proses Terbentuknya Organisasi.....	20
Gambar 2.3 Model Penelitian	32
Gambar 3.1 Logo PT DBL Indonesia	44
Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT DBL Indonesia Divisi Event	45
Gambar 3.3 Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 3.4 Gambaran Responden berdasarkan Usia	49
Gambar 3.5 Gambaran Responden berdasarkan Durasi Bekerja.....	51
Gambar 3.6 Gambaran Responden berdasarkan Divisi.....	52
Gambar 3.7 Gambaran Responden berdasarkan Jabatan	53
Gambar 3.8 Profil OCAI Karakteristik yang Dominan.....	55
Gambar 3.9 Profil OCAI Kepemimpinan dalam Perusahaan.....	57
Gambar 3.10 Profil OCAI Karakteristik Pekerjaan Karyawan	59
Gambar 3.11 Profil OCAI Perekat Perusahaan dengan Karyawan.....	61
Gambar 3.12 Profil OCAI Penekanan Strategi Perusahaan	63
Gambar 3.13 Profil OCAI Kriteria Kesuksesan Perusahaan.....	65
Gambar 3.14 Profil OCAI PT DBL Indonesia Divisi Event	67

Bab I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nawawi (2000) dalam Sunyoto yang dikutip dalam Yusuf (2015, p.25), yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

- a) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam me-wujudkan eksistensi organisasi.

Pada saat ini, banyak orang yang memiliki tuntutan lebih dalam hidupnya. Banyak orang yang mempunyai pekerjaan dan melakukan pekerjaannya bukan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya atau disenanginya. Namun hanya untuk menunjang kebutuhan hidupnya.

Karena hal ini, banyak karyawan yang sering mengeluh terhadap pekerjaannya, dan banyak faktor lainnya. Salah satu faktor yang mungkin menjadi pengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan dalam perusahaan.

Untuk menghadapi pengaruh tersebut, penting bagi organisasi untuk memiliki budaya organisasi yang kuat, karena budaya dapat menjadi faktor keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. ((Cameron & Quinn)

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi dan dijadikan sebagai pedoman perilaku organisasi untuk memecahkan berbagai permasalahan yang terjadi (Mangkunegara, 2008) . Budaya yang diterapkan oleh setiap perusahaan akan berbeda-beda. Penerapan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan akan berdampak terhadap kinerja karyawan, daya saing dan retensi suatu organisasi.

Menurut *Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. Organizational Behaviour* (2013) budaya memiliki peranan penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi karena budaya organisasi dipercaya oleh seluruh anggota organisasi sehingga menciptakan adanya perbedaan antar organisasi. Hal ini terlihat dari komitmen setiap individu di

dalamnya terhadap organisasi yang semakin meningkat apabila mereka memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasi tersebut.

Sesuai dengan penjelasan diatas, setiap perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang tepat dan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik agar dapat memberikan performa terbaik demi mencapai tujuan perusahaan. PT. Deteksi Basket Lintas (DBL) Indonesia adalah perusahaan yang berada pada industri olahraga basket. PT. DBL Indonesia berdiri sejak 4 juli 2008 atau tepat pada ulang tahun sang pemilik Azrul Ananda Putra Pertama dari Dahlan Iskan.

Sebelum resmi berdiri, pada tahun 2004 adalah sebuah kompetisi basket yang bernaung dibawah PT. Jawa Pos Koran, dengan kepanjangan Developmental Basketball League kompetisi Basket antar SMA Se Jawa Timur, hingga akhirnya resmi berdiri sendiri menjadi Perseroan Terbatas (PT) pada 2008. Terhitung sejak bulan Januari tahun 2018, perusahaan ini tidak lagi termasuk dalam anak perusahaan Jawa Pos Group, tentunya menimbulkan kensekuensi - kensekuensi yang terjadi di tubuh perusahaan sendiri.

Beberapa kensekuensi bagi perusahaan adalah image dari PT. DBL Indonesia yang sudah tidak lagi dikaitkan dengan perusahaan media besar di Indonesia, dan tidak ada lagi sumber dana yang berasal dari Jawa Pos Group. Setelah keluar, PT. DBL Indonesia dituntut untuk

dapat menjaga image yang sudah dibangun sejak perusahaan berdiri serta lebih mandiri dalam mencari pendanaan bagi kelangsungan

bisnisnya, karena seperti yang diketahui, perusahaan tersebut menyelenggarakan event - event major dalam bidang olahraga basket di Indonesia, yang tentunya membutuhkan pendanaan yang cukup besar.

PT. DBL Indonesia yang termasuk bergerak dalam bidang event olahraga basket yang memiliki cukup banyak karyawan yang bisa dibilang menjadi alasan perusahaan dapat bertahan. Salah satu faktor terbesar agar karyawan dapat bertahan adalah bagaimana perusahaan menerapkan budaya kerja yang senyaman mungkin bagi karyawannya. Dengan ini, sesuai dengan pembahasan diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah budaya organisasi yang diterapkan oleh PT DBL Indonesia Divisi Event

Sesuai dengan latar belakang di atas, Penelitian yang saya ambil berjudul,

“Analisis Budaya Organisasi di PT DBL Indonesia Divisi Event”

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa permasalahan yang akan ditinjau adalah sebagai berikut:

1. Apa tipe Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT DBL Indonesia divisi Event saat ini?
2. Budaya organisasi seperti apa yang diharapkan oleh para karyawan di PT DBL Indonesia divisi Event di masa yang akan datang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari melakukan penelitian mengenai “ *Analisis Budaya Organisasi di PT DBL Indonesia Divisi Event* ” antara lain :

- Mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi yang saat ini sedang diterapkan oleh PT DBL Indonesia Divisi Event
- Mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi yang diharapkan di masa yang akan datang dari sudut pandang para karyawan PT DBL Indonesia Divisi Event.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Teori

Secara teori hasil penelitian dapat menjadi pemahaman mengenai budaya organisasi yang sesuai dengan visi, misi dan strategi PT DBL Indonesia Divisi Event. Hasil pengukuran budaya organisasi ini digunakan untuk pengelolaan sumber daya manusia PT DBL Indonesia Divisi Event agar dapat meningkatkan perkembangan perusahaan dan meningkatkan kinerja jangka panjang perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai penerapan teori-teori yang sebelumnya sudah diajarkan selama menempuh perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan wawasan dan 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.

1.5 Objek Penelitian

Objek penelitian yang di temukan dalam penulisan skripsi ini dengan menggunakan pengukuran budaya organisasi, yaitu;

1. Penelitian hanya dilakukan dalam lingkup PT DBL Indonesia
Divisi Event
2. Penelitian hanya dilakukan untuk para karyawan PT DBL
Indonesia Divisi Event