



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

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Pegawai di
PT Aplikanusa Lintasarta Bandung

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

Azalia Pramudita

2014320084

Bandung

2018



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

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Pegawai di
PT Aplikanusa Lintasarta Bandung

Skripsi

Oleh

Azalia Pramudita

2014320084

Pembimbing

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

Bandung

2018



Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Azalia Pramudita
Nomor Pokok : 2014320084
Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Pegawai di PT
Aplikanusa Lintasarta Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 11 Januari 2018
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji :

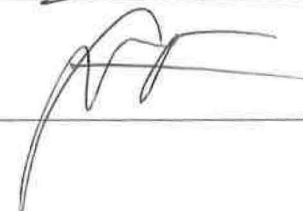
Ketua sidang merangkap anggota
Yoke Pribadi Komarius, S.AB., M.Si.


:

Sekretaris
Marihhot Tua Effendi, Drs., M.Si


:

Anggota
Dr. Fransisca Mulyono, Dra., M.Si


:

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.



Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Azalia Pramudita
NPM : 2014320084
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen
Pegawai di PT Applikanusa Lintasarta Bandung

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 pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah 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,



Motto

Berangkat dengan penuh keyakinan.

Berjalan dengan penuh keikhlasan.

Istiqomah dalam menghadapi cobaan.

“Allah will bring you what you wish for.

In the most beautiful way.”

The Future Depends On What You Do Today

- Mahatma Gandhi

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.”

-QS. 3:159

Persembahan

Karya tulis ini kupersembahkan :

Teruntuk yang tersayang, yang doanya tidak pernah putus, Mama, Papa dan Adik tercinta. Terimakasih atas kasih sayang, support, doa, perhatian, pengertian yang tak terhingga serta fasilitas dan jerih payahnya sehingga memotivasi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini dengan sebaik-baiknya.

Kepada sahabat-sahabatku, Keluarga Bahagia, yang menjadi bagian dari cerita masa kuliah: Safira, Yadhira, Rifana, Yashinta, Stefano, Raditya, Andra, dan Dwiki. Terimakasih selalu menemani, mendengarkan segala keluh kesah, memberikan semangat dan dukungan kepada penulis selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

Abstrak

Nama : Azalia Pramudita

NPM : 2014320084

Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Pegawai di PT Aplikanusa Lintasarta

Budaya organisasi merupakan hal yang melekat pada setiap organisasi, juga merupakan fondasi yang penting dalam keberhasilan organisasi. Robbins (1996:294) juga menyatakan salah satu fungsi budaya organisasi adalah mempermudah timbulnya komitmen. Penelitian ini dilakukan untuk memetakan dan mengetahui tingkat perbedaan budaya organisasi saat ini dan harapan karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Bandung dengan menggunakan Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) serta mengetahui hubungan antara gap budaya organisasi dengan komitmen pegawai. Data penelitian didapat melalui wawancara, dokumen perusahaan, dan kuesioner yang terdiri dari 57 pertanyaan dengan jumlah responden 17 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dominan pada PT Aplikanusa Lintasarta Bandung adalah *market culture*, dimana tipe tersebut memiliki skor tertinggi yaitu 30.64 untuk kondisi saat ini dan 31.47 untuk kondisi yang diharapkan. Selain itu, terdapat tingkat gap yang signifikan pada tipe budaya *adhocracy* dan *hierarchy* maka diperlukan pemikiran-pemikiran lebih lanjut dalam penerapan budaya dimasa mendatang. Tingkat komitmen yang dimiliki pegawai PT Aplikanusa Lintasarta Bandung adalah sebagai berikut *affective commitment* 35%, *continuance commitment* 65%, *normative commitment* 59%, sehingga tingkat tertinggi ada pada *continuance commitment*. Gap budaya dan tingkat komitmen juga memiliki memiliki tingkat korelasi yang sangat signifikan.

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis ingin memberikan saran kepada perusahaan untuk mengkaji kembali budaya yang diterapkan, karena ketidaksesuaian antara apa yang diterima dan apa yang diharapkan oleh pegawai akan berdampak pada komitmen pegawai yang nantinya akan mempengaruhi keefektifan perusahaan dalam jangka panjang.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen, OCAI

Abstract

Name : Azalia Pramudita

NPM : 2014320084

Title : The Relationship Between Organizational Culture with Employee Organizational Commitment in PT Aplikanusa Lintasarta

Organizational culture is an element for every organization, as it is also considered as a key factor to an organizational success. Robbins (1996: 294) stated that one function of organizational culture is to facilitate the emergence of commitment. This research was conducted to map and find the different level of the current and preferred organizational culture at PT Aplikanusa Lintasarta by using Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) and to identify the relationship between organizational culture gap and level employee commitment. Research data obtained through interviews, corporate documents, and questionnaires consisting of 57 questions with the number of respondents 17 people.

The result indicated the market culture is considered as the dominant organizational culture in PT Lintasarta, where the organizational culture's highest score is 30.64 for the current condition and 31.47 for the preferred condition. In addition, there is a significant gap on the cultural adhocracy and hierarchy, therefore further consideration is required in regards of the upcoming culture application. The level of employee commitment in PT Aplikanusa Lintasarta Bandung is defined as : 35 % affective commitment, 65% continuance commitment, and 59% normative commitment, so the highest level is the normative commitment. Between organizational culture gap and level employee commitment also has a significant correlation.

Based on this study, the author wishes to suggest that the company reviews the culture being applied, because the discrepancy between what is received and what is expected by employees will impact employee commitment which will later on influence the company's long term effectiveness.

Key Words : Organizational Culture, Commitment, OCAI

Daftar Isi

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	I
PERNYATAAN	II
MOTTO.....	III
PERSEMBAHAN	IV
ABSTRAK.....	V
ABSTRACT.....	VI
DAFTAR ISI	VII
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR.....	XI
DAFTAR LAMPIRAN	XII
KATA PENGANTAR	XIII
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	6
1.3 TUJUAN PENELITIAN	7
1.4 MANFAAT PENELITIAN	7
1.4.1 Bagi Perusahaan.....	7
1.4.2 Bagi Penulis	8
1.4.3 Bagi Fakultas dan Program Studi	8
1.4.4 Bagi Pihak Lain.....	9
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 LANDASAN TEORI	11
2.1.1 Budaya Organisasi	11
2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi	13
2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi	15
2.1.4 Sumber Budaya Organisasi.....	16
2.1.5 Proses Pembentukan Budaya Organisasi.....	17
2.1.6 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	18
1. Dominant.....	18
characteristic	18
2.1.7 Tipe Budaya Organisasi.....	21
2.1.8 Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI).....	23
2.1.9 Komitmen	32
2.1.10 Model Komitmen.....	34
2.1.11 Indikator Komitmen.....	35
2.1.12 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.....	38
2.1.13 Menumbuhkan Komitmen	40
2.1.14 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Pegawai	42

2.2	PENELITIAN TERDAHULU	43
2.3	HIPOTESIS	44
2.4	MODEL PENELITIAN	44
BAB III		46
METODOLOGI PENELITIAN		46
3.1	METODE PENELITIAN	46
3.2	JENIS PENELITIAN	47
3.3	TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN	47
3.4	SUBJEK PENELITIAN	47
3.5	OBJEK PENELITIAN	47
3.6	TEKNIK PENGUMPULAN DATA	48
3.7	OPRASIONALISASI VARIABEL	49
3.7.1	Operasionalisasi Variable X	49
3.7.2	Operasionalisasi Variabel Y	53
3.8	POPULASI, SAMPEL, DAN UNIT ANALISIS	55
3.9	PEDOMAN PENGISIAN KUESIONER	55
3.10	TEKNIS ANALISIS DATA	57
BAB IV		59
OBJEK PENELITIAN		59
4.1	PROFIL PERUSAHAAN	59
4.2	VISI DAN MISI PERUSAHAAN	59
4.3	ETIKA DAN PRINSIP KERJA	60
4.4	STRUKTUR PERUSAHAAN	61
4.5	KOMPOSISI PEGAWAI	62
4.6	PRODUK DAN JASA PERUSAHAAN	63
4.6.1	Data Communication	63
4.6.2	Internet Services.....	64
4.6.3	IT Services	64
4.6.4	E-Health	66
BAB V		67
PEMBAHASAN		67
5.1	UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS	67
5.1.1.	Validitas	67
5.1.2.	Realibilitas	68
5.2	KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI SEKARANG	69
5.3	KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI HARAPAN	70
5.4	KARAKTERISTIK DOMINAN	72
5.5	KEPEMIMPINAN ORGANISASI	74
5.6	MANAJEMEN PEGAWAI	77
5.7	PEREKAT ORGANISASI	79
5.8	STRATEGI YANG DITEKANKAN	81
5.9	KRITERIA KEBERHASILAN	84
5.10	GAP ANALISIS	86
5.11	UJI BEDA	89

5.11.1 Friedman Test	89
5.11.2 Wilcoxon signed rank test.....	90
5.13 KOMITMEN	93
5.13.1 Komitmen Affective	94
5.13.2 Komitmen Continuance	95
5.13.3 Komitmen Normative	96
5.14 KORELASI GAP BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN PEGAWAI.....	97
BAB VI.....	99
KESIMPULAN DAN SARAN	99
6.1 KESIMPULAN	99
6.2 SARAN.....	101
LAMPIRAN.....	103
DAFTAR KEPUSTAKAAN	113

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Profil budaya organisasi menurut Cameron dan Quinn.....	23
Tabel 3.1 Operasional variable X	52
Tabel 3.2 Operasional Variabel Y	54
Tabel 3.3 Contoh Pertanyaan dan Pengisian Skor	56
Tabel 4.1 Komposisi Pegawai.....	62
Tabel 5.1 Validitas Komitmen.....	68
Tabel 5.2 Reabilitas Komitmen	68
Tabel 5.3 Skor Rata-Rata Budaya Organisasi Saat Ini	69
Tabel 5.4 Skor Rata-Rata Budaya Organisasi Harapan	71
Tabel 5.5 Skor Rata-Rata Atribut Karakter Dominan	73
Tabel 5.6 Skor Rata-Rata Atribut Kepemimpinan Organisasi.....	75
Tabel 5.7 Skor Rata-Rata Atribut Manajemen Pegawai	77
Tabel 5.8 Skor Rata-Rata Atribut Perikat Organisasi	80
Tabel 5.10 Skor Rata-Rata Atribut Strategi yang Ditekankan.....	82
Tabel 5.11 Skor Rata-Rata Atribut Kriteria Kesuksesan	84
Tabel 5.12 GAP Skor Budaya Saat Ini VS Harapan.....	87
Tabel 5.13 Uji Friedman.....	90
Tabel 5.14 Wilcoxon Signed Rank Test	91
Tabel 5.15 Dominasi Budaya Berdasar Atribut.....	92
Tabel 5.16 Indeks Komitmen Affective.....	95
Tabel 5.17 Indeks Komitmen Continuance	96
Tabel 5.18 Indeks Komitmen Normative.....	97
Tabel 5.19 Korelasi GAP BO dan Komitmen	98

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Pembentukan Budaya Organisasi.....	18
Gambar 2.2 Competing Values Framework	24
Gambar 2.3 The Competing Values of Leadership, Effectiveness, and Organizational Theory	26
Gambar 2.4 Model Penelitian	45
Gambar 4.1 PRIDE (Etika dan Prinsip Perusahaan).....	60
Gambar 4.2 Struktur Perusahaan	61
Gambar 5.1 Peta Budaya Organisasi Saat Ini	70
Gambar 5.2 Peta Budaya Organisasi Harapan.....	71
Gambar 5.3 Peta Budaya Pada Atribut Karakteristik Dominan	73
Gambar 5.4 Peta Budaya Pada Atribut Kepemimpinan Organisasi	76
Gambar 5.5 Peta Budaya Pada Atribut Manajemen Pegawai.....	78
Gambar 5.9 Peta Budaya Pada Atribut Perekat Organisasi	81
Gambar 5.7 Peta Budaya Pada Atribut Strategi Yang Ditekankan.....	83
Gambar 5.8 Peta Budaya Pada Atribut Kriteria Keberhasilan.....	85
Gambar 5.9 Budaya Organisasi Saat Ini VS Harapan	87
Gambar 5.10 Rata-rata Dimensi Komitmen	94

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner.....	103
Lampiran 2. Data Identitas Responden.....	107
Lampiran 3. Data Responden Saat Ini	108
Lampiran 4. Data Responden Harapan	109
Lampiran 5. Tabel Induk (Komitmen).....	110
Lampiran 6. Pengolahan Data Komitmen Setelah Proses Uji Validasi	111
Lampiran 7. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian/ Pengumpulan Data (Form S03).....	112

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “ Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Pegawai di PT Aplikanusa Lintasarta Bandung “. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga pada umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelas sarjana pada program studi Starta 1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat dijadikan masukan bagi penulis di masa mendatang.

Penulisan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas curahan nikmat, pertolongan dan anugrahnya yang tak pernah putus selama penulis menjalani perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Marihot Tua Effedi Hariandja, Drs., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia membimbing penulis dengan sabar dan sangat baik.

3. Seluruh dosen, khususnya Dosen Administrasi Bisnis yang telah berbagi ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
4. Seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan bagi penulis.
5. Kedua orang tua penulis, Ir. Nurhidayat, MM. dan Condrorini Sarwosih, S.H yang selalu mendukung dan mendoakan
6. Om Slamet, Tante Desti, dan Mba Renata yang sudah banyak membantu penulis dalam pengumpulan data dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman AntiR dan Keluarga Bahagia
8. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis Angkatan 2014
9. Semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Besar harapan penulis semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Bandung,

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan, maka keberhasilan suatu organisasi terlihat dari kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan tersebut tentunya ditentukan oleh kinerja organisasi yang dipengaruhi faktor-faktor internal maupun eksternal. Faktor internal menitik beratkan pada sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mewujudkan kinerja organisasi. Sedangkan faktor eksternal adalah kecenderungan organisasi untuk mampu merespon pengaruh global yang akan berdampak pada organisasi. Dengan lingkungan yang sangat dinamis, maka perusahaan mau tidak mau juga harus mengikuti pola kedinamisan tersebut. Jika tidak, maka perusahaan tidak akan mampu bersaing.

Organisasi bisnis dituntut untuk mengikuti perkembangan agar mampu bertahan dan bersaing terhadap kondisi pasar dengan sumber daya yang telah dimiliki. Itu artinya perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan, baik dari faktor internal maupun eksternal. Perubahan adalah sebuah transformasi keadaan sekarang menuju keadaan yang diharapkan di masa yang akan datang menurut Wibowo (2010). Salah satu aspek penting dalam mencapai keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya itu sendiri. Sumber

daya harus dimanfaatkan secara optimal agar dapat menjadi nilai tambah bagi organisasi tersebut, sehingga dapat menjadi kekuatan daya saing dan bersifat *sustainable*.

Hal yang perlu dicermati adalah perubahan organisasi erat kaitannya dengan budaya yang dianut, dimiliki dan menjadi karakter organisasi dimana orang-orang berkumpul untuk bekerja sama dalam memanfaatkan segala sumber daya yang ada di dalam rangka untuk mencapai tujuan. Ketika berbicara mengenai sekumpulan orang-orang atau kelompok, maka itu tidak terlepas dari nilai-nilai yang dibawa para pelaku itu ke dalam sebuah organisasi. Nilai tersebut masuk dan melekat ke dalam setiap aktivitas organisasi yang memerlukan sebuah proses yang panjang dan menjadikan nilai itu dianut dan diakui sebagai sebuah budaya organisasi. Wibowo (2010) dalam bukunya menjelaskan bahwa perubahan budaya tidak mudah, karena menyangkut manusia yang sebelumnya telah mempunyai budaya sendiri yang dianggap baik dan benar.

Perusahaan merupakan sebuah bentuk organisasi yang terdiri dari berbagai individu yang berasal dari latar belakang yang berbeda, yaitu lingkungan, usia, agama, pendidikan, dan lain-lain. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan terdiri dari individu dengan kultur bawaan yang berbeda-beda. Perusahaan juga akan merumuskan dan membentuk suatu budaya oleh para pendiri dan top management perusahaan dan dianut oleh setiap komponen perusahaan.

Kesuksesan dan pencapaian perusahaan tidak luput dari keterlibatan Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan, sebab SDM merupakan komponen utama organisasi. Kebutuhan operasional dapat terpenuhi hanya jika dijalankan oleh SDM atau karyawan

perusahaan. Sehingga apabila mimpi-mimpi Top Manajemen untuk perusahaan tidak dapat diwujudkan dalam kegiatan operasional perusahaan, maka mimpi tersebut hanya akan menjadi angan-angan yang tidak terealisasikan. Oleh karena itu, pengelolaan dan mempertahankan SDM berkualitas dalam perusahaan menjadi suatu hal yang sangat penting terlebih saat ini SDM sudah dianggap sebagai modal bagi perusahaan '*Human Capital*'.

Karena tak dapat dipungkiri, pentingnya keterlibatan SDM dalam keberlangsungan suatu perusahaan, maka SDM harus dipertahankan, khususnya SDM berkualitas. Mempertahankan SDM di perusahaan bukan suatu hal yang mudah. Banyaknya perusahaan yang memberikan berbagai penawaran lebih menarik juga akan menjadi kendala. Karyawan pun akan lebih tertarik dan beralih untuk bekerja di tempat lain apabila di tempat kerja yang sekarang dirasa belum dapat memenuhi harapan dan kebutuhannya. Hal ini dapat menjadi fokus penting bagi perusahaan untuk mampu menumbuhkan komitmen organisasional pada karyawan agar menjadi loyal dengan perusahaan dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya. Perusahaan perlu melakukan identifikasi terkait hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasional agar komitmen organisasional tertanam di tiap-tiap individu, karena ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja dan selanjutnya akan berdampak baik pada kinerja organisasi. Komitmen dapat tercipta dengan membentuk dan mengembangkan budaya organisasi.

Kelancaran kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh lingkungan yang dinamis memerlukan perubahan-perubahan yang dapat mendorong tercapainya tujuan. Perubahan

merupakan kondisi yang tidak akan mungkin bisa dihindari oleh perusahaan, karena lingkungan akan selalu berubah, dan organisasi terbentuk dari sekumpulan orang di dalamnya tentu juga harus menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada. Proses penyesuaian inilah yang selalu menjadi masalah yang besar bagi perusahaan.

Keahlian, kreativitas, kecerdasan maupun motivasi yang tinggi dari karyawan memang merupakan unsur kredibilitas yang harus dimiliki oleh karyawan agar perusahaan dapat mencapai sukses. Namun unsur-unsur tersebut menjadi belum maksimal manfaatnya bila setiap karyawan belum memiliki satu budaya yang sama. Maksud dari satu budaya yang sama adalah sebuah pola pikir yang membuat mereka memiliki persepsi yang sama tentang nilai, dan kepercayaan yang dapat membantu mereka untuk memahami tentang bagaimana seharusnya berperilaku kerja pada perusahaan dimana mereka bekerja sekarang.

Menurut Moeljono (2003) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Budaya perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai sukses. Kebersamaan dalam menganut budaya atau nilai-nilai yang sama menciptakan rasa kesatuan dan rasa saling percaya pada diri masing-masing karyawan. Bila hal ini telah terjadi, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik dan sehat. Budaya perusahaan yang kuat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi,

mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya, karena tingginya tingkat kebersamaan. Lingkungan seperti ini dapat membangun komitmen yang tinggi dari para karyawan sehingga pada akhirnya mereka mampu mengakomodasi perubahan dalam perusahaan ke arah yang positif.

PT Aplikanusa Lintasarta merupakan perusahaan “*Information and Communication Technology*” terdepan di Indonesia yang selalu berusaha meningkatkan kepuasan pihak bekepentingan secara berkelanjutan melalui nilai unggul budaya perusahaan dalam mewujudkan visi sebagai pemimpin dalam solusi informasi dan komunikasi bisnis di Indonesia. Maka pemahaman budaya organisasi pada karyawan menjadi penting. Apabila karyawan diberikan pemahaman tentang budaya organisasi, dan budaya tersebut dapat diterima dengan baik maka setiap karyawan akan termotivasi dan memiliki semangat kerja untuk mengerjakan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal, sehingga nantinya tentu akan berdampak pada peningkatan komitmen karyawan dalam organisasi yang akan memberikan pengaruh juga pada kinerja organisasi hingga tercapainya visi. Lintasarta Bandung merupakan salah satu kantor (sektor) pembantu dari kantor pusat Lintasarta yang berada di Jakarta Pusat, Lintasarta Bandung sendiri menaungi karyawan tetap yang jumlahnya tidak begitu banyak dengan tingkatan usia juga pendidikan yang beragam. Kecenderungan usia dan tingkat pendidikan akan mempengaruhi pola pikir, pandangan, persepsi, dan tingkat ketertarikan terhadap suatu hal serta tingkat kebutuhan seseorang. Hal tersebut tentunya menjadi faktor penting yang mempengaruhi komitmennya dan persepsinya dalam pembentukan dan penerimaan sosialisai budaya organisasi. Selain itu terdapat

kecenderungan kerja diluar kantor pada PT Lintasarta Bandung. Para pegawai banyak ditugaskan di lapangan (di luar kantor) bahkan hingga ke luar kota, sehingga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dalam pembentukan budaya organisasi serta komitmen yang ada pada tiap individunya.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka diperlukan analisa gambaran budaya organisasi saat ini dan harapan karyawan secara jelas, gambaran komitmen pada karyawan, dan bagaimana keterkaitan antara dua variable tersebut pada PT Aplikanusa Lintasarta sehingga organisasi dapat mengembangkan kekuatan yang dimiliki dengan optimal dalam mencapai visi yang telah ditetapkan.

Dari uraian-uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Pegawai di PT Aplikanusa Lintasarta Bandung”. Semoga penelitian ini dapat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pemetaan tipe budaya organisasi di PT Aplikanusa Lintasarta Bandung saat ini?
2. Bagaimana pemetaan tipe budaya organisasi yang diharapkan karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Bandung dimasa mendatang?

3. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara budaya organisasi saat ini dengan yang diharapkan?
4. Sejauh mana hubungan gap budaya organisasi terhadap komitmen karyawan PT Applikanusa Lintasarta Bandung?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis tipe budaya organisasi dari hasil pemetaan PT Applikanusa Lintasarta Bandung saat ini dengan menggunakan OCAI
2. Menganalisis tipe budaya organisasi dari hasil pemetaan PT Applikanusa Lintasarta Bandung yang diharapkan dengan menggunakan OCAI
3. Mengetahui sejauhmana hubungan gap budaya organisasi menentukan tingkat komitmen pegawai di PT Applikanusa Lintasarta Bandung

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Bagi Perusahaan

- Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai kecenderungan budaya organisasi di PT Applikanusa Lintasarta Bandung saat ini dan yang diharapkan oleh karyawan.

- Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai tingkat hubungan gap budaya organisasi dalam perusahaan pada tingkat komitmen karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Bandung.

1.4.2 Bagi Penulis

- Memberikan pengalaman dan wawasan baru dalam menganalisis budaya organisasi dan komitmen pada PT Aplikanusa Lintasarta Bandung.
- Sebagai bentuk pengaplikasian ilmu yang di dapat selama mengenyam studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan Bandung dalam konsentrasi ilmu Sumber Daya Manusia.
- Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

1.4.3 Bagi Fakultas dan Program Studi

- Guna menjalin hubungan baik antara Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung dengan PT Aplikanusa Lintasarta Bandung.
- Sebagai inventaris hasil penelitian mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik , Universitas Katolik Parahyangan Bandung dengan konsentrasi ilmu Sumber Daya Manusia.

1.4.4 Bagi Pihak Lain

- Dapat menjadi sumber informasi dan menambah wawasan bagi pembaca mengenai budaya perusahaan PT Aplikanusa Lintasarta Bandung. Serta pengaruhnya terhadap komitmen karyawan.
- Digunakan sebagai acuan penelitian dengan pokok permasalahan sejenis.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Berikut merupakan sistematika penulisan dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Aplikanusa Lintasarta Bandung.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang akan diteliti, penelitian terdahulu, hipotesis terkait penelitian dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, metoda penelitian, jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data,

operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, pedoman pengisian kusioner, serta metode dan alat analisis.

BAB IV : OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian serta analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran yang diharapkan dapat berguna di masa yang akan datang.