



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

Analisis Budaya Organisasi di PT Satria Cakra
Nusantara Bandung

Skripsi

Oleh

Isti Ariffianti

2013320205

Bandung

2019



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

Analisis Budaya Organisasi di PT Satria Cakra
Nusantara Bandung

Skripsi

Oleh

Isti Ariffianti

2013320205

Pembimbing

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

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Isti Ariffianti
Nomor Pokok : 2013320205
Judul : Analisis Budaya Organisasi di PT Satria Cakra Nusantara
Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 15 Januari 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

James Rianto Situmorang, Drs., M. M. : _____

Sekretaris

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

Anggota

Dr. M. Bsanowati Talim, M.Si. : _____

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

ABSTRAK

Nama : Isti Ariffianti
NPM : 2013320205
Judul : Analisis Budaya Organisasi di PT Satria Cakra Nusantara Bandung

Budaya organisasi sangat berpengaruh pada keberhasilan dan kesuksesan dari organisasi itu sendiri. Budaya yang kuat akan membuat organisasi lebih percaya diri, berdampak pada lebih efektifnya organisasi tersebut. Perubahan yang cepat dan sulit diprediksi dewasa ini memiliki dampak yang besar bagi kehidupan organisasi di masa depan, untuk itu kehadiran budaya organisasi yang kuat dan fleksibel menjadi sangat relevan.

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui jenis budaya apa yang saat ini diterapkan oleh perusahaan. Dan jenis budaya organisasi apa yang sebenarnya diharapkan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT Satria Cakra Nusantara Bandung yang beralamat kantor di Jalan Kembar Timur No. 11 A, Cigereleng, Regol, Kota Bandung. Populasi dalam penulisan ini adalah para karyawan PT Satria Cakra Nusantara yang khusus bertugas di Bandung, yang berjumlah 123 orang. Sedangkan sampel yang diambil untuk kepentingan penulisan berjumlah 30 orang. Dalam penulisan ini penulis menggunakan analisis data kualitatif. Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument kuisisioner berdasarkan metode OCAI.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada karyawan sebanyak 30 orang didapatkan persentase untuk budaya Clan saat ini adalah 26.10% dan nilai harapan sebesar 27.68%. Selanjutnya persentase untuk budaya Adhocracy adalah sebesar 24.50% dan 24.20%. Kemudian persentase budaya Market sebesar 24.58% dan 24.95%. Terakhir untuk budaya Hierarchy persentase yang didapat adalah sebesar 24.74% dan 23.54%.

Kesimpulan dari penulisan ini adalah bahwa budaya Clan merupakan budaya yang paling dominan digunakan saat ini di perusahaan dengan persentase sebesar 26.10%. Begitupun dengan budaya yang diharapkan organisasi, tetap budaya Clan dengan persentase yang sedikit lebih tinggi yaitu 27.68%. Selanjutnya saran yang ingin penulis sampaikan untuk perusahaan adalah agar terus mempertahankan dan meningkatkan prinsip budaya yang digunakan saat ini, yang juga akan berpengaruh pada peningkatan kualitas dan kinerja pegawai.

Kata kunci: budaya organisasi

ABSTRACT

Name : Isti Ariffianti

NPM : 2013320205

Title : *Analysis of Organizational Culture at PT Satria Cakra Nusantara Bandung*

Organizational culture is very influential on the success of the organization itself. A strong culture will make the organization more confident, impact the more effective the organization. Changes that are fast and unpredictable today have a big impact on the life of the organization in the future, for that the presence of a strong and flexible organizational culture is very relevant.

This study aims to determine what kind of culture is currently applied by the company. And what kind of organizational culture is expected.

This research was conducted at PT Satria Cakra Nusantara Bandung, having its office at East Kembar Street No. 11 A, Cigereleng, Regol, Bandung City. The population in this study were employees of PT Satria Cakra Nusantara who specialized in serving in Bandung, which amounted to 123 people. While the samples taken for research purposes amounted to 30 people. In this study the authors used qualitative data analysis. While data collection is done by using questionnaire instruments based on the OCAI method.

Data obtained from interviews and questionnaire dissemination to employees as many as 30 people found the percentage for the current Clan culture is 26.1% and the expectation value is 27.6%. Furthermore, the percentage for the culture of Adocracy is 24.5% and 24.2%. Then the percentage of market culture is 24.5% and 24.9%. Finally for the Hierarchy culture the percentage obtained is 24.7% and 23.5%.

The conclusion of this paper is that Clan culture is the most dominant culture used today in the company with a percentage of 26.10%. Likewise with the culture expected by the organization, Clan's culture with a slightly higher percentage is 27.68%. Furthermore, the advice that the author wants to convey to the company is to continue to maintain and improve the cultural principles used today, which will also have an effect on improving the quality and performance of employees.

Keywords: organizational culture

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DI PT Satria Cakra Nusantara Bandung” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak hambatan yang penulis hadapi, namun berkat bimbingan dan dukungan serta bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual akhirnya penulis dapat melaluinya dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat, berkah dan kasih sayang-Nya yang begitu luar biasa kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Papa tersayang dan almarhumah Mama tercinta, atas segala dukungan dan perjuangan serta doa-doa indah yang pernah dipanjatkan untuk penulis.
3. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si selaku pembimbing seminar dan skripsi yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak Helmy Hermawan selaku Direktur Operasional PT Satria Cakra Nusantara yang bersedia meluangkan waktu ditengah kesibukannya demi penulis dalam melakukan pengumpulan data.
5. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
6. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
7. Bapak Albert M. P. L. Tobing, ST., MAP. sekertaris jurusan Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
8. Seluruh dosen-dosen Ilmu Administrasi Bisnis yang begitu luar biasa dengan sabar telah membimbing, memotivasi dan memberikan ilmunya kepada penulis. Berkat dosen-dosen hebat penulis dapat menjadi seorang mahasiswi yang bermental baja.
9. Lili, Anti dan Raffly. Adik penulis yang tak pernah berhenti bertanya kapan penulis akan wisuda, sehingga secara tidak langsung membangkitkan semangat penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
10. Silvy, Latifah dan Vatrechia sebagai sahabat terbaik yang tak pernah bosan mengingatkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Om, tante dan kakak-kakak penulis yang juga memberikan segala dukungan moril dan materilnya bagi penulis.
12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

Dengan ini penulis mengucapkan rasa terimakasih sedalam-dalamnya untuk semua pihak yang terkait dalam proses pembuatan skripsi ini. Tanpa dukungan kalian mungkin penulis belum tentu bisa menyelesaikan skripsi ini. Motivasi dan dukungan kalian semua sangatlah berarti, semoga semua pihak yang disebutkan selalu diberkati oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang ilmu administrasi bisnis.

Bandung, Desember 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	1
ABSTRACT	2
KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	9
DAFTAR GAMBAR	10
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penulisan.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penulisan	3
1.4 Manfaat Penulisan	3
14.1 Bagi perusahaan.....	3
14.2 Bagi penulis	3
14.3 Bagi pihak lain.....	4
BAB 2 KERANGKA TEORI.....	5
2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	5
2.1.1 Dari Perspektif Hierarchy Budaya Korporat	5
2.1.2 Dari Perspektif Budaya Organisasi.....	5
2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	8
2.3 Proses Budaya Organisasi	9
2.3.1 Pembentukan/ Menciptakan Budaya	10
2.3.2 Pemeliharaan/ Mempertahankan Budaya.....	11
2.4 Karakteristik Budaya Organisasi	14
2.5 Dimensi Budaya	18
2.5.1 Menurut Stephan P. Robbins	18
2.5.2 Menurut Cameron.....	19
2.6 Profil Dimensi Budaya.....	23

2.6.1 <i>The Hierarchy Culture</i>	23
2.6.2 <i>The Market Culture</i>	24
2.6.3 <i>The Clan Culture</i>	25
2.6.4 <i>The Adhocracy Culture</i>	25
2.7 Tipologi Budaya Organisasi.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	29
3.1 Pengertian Metode Penelitian.....	29
3.2 Jenis Penelitian	29
3.3 Model Penelitian.....	30
3.4 Populasi Penelitian	30
3.5 Operasionalisasi Variabel	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.7 Teknik Analisis Data	35
BAB 4 OBJEK PENULISAN	39
4.1 Gambaran Singkat Perusahaan	39
4.2 Sejarah singkat PT.Satria Cakra Nusantara	39
4.3 Alamat dan Logo Perusahaan.....	41
4.4 Visi dan Misi Perusahaan.....	42
4.5 Produk Jasa Layanan	42
4.6 Kebijakan Perusahaan.....	43
4.6.1 Standar Layanan	43
4.6.2 Pembentukan Karakter & Kualitas SDM.....	43
4.7 Job Description PT.Satria Cakra Nusantara.....	44
BAB 5 PEMBAHASAN	46
5.1 Budaya yang Saat Ini Diterapkan Diperusahaan	56
5.2 Budaya yang Diharapkan Organisasi.....	57
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	58
6.1 Kesimpulan	58
6.2 Saran	58

DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Adaptasi Budaya.....	13
Tabel 3.1 Metode OCAI.....	31
Tabel 3.2 Penilaian Skor Pertanyaan.....	34
Tabel 3.3 Matriks Profil Budaya Organisasi	36
Tabel 3.4 Matriks PBO – Model Pengolahan Data.....	37
Tabel 3.5 Jenis Atribut Budaya untuk Pengolahan Data (Grup 1 s/d Grup 6).....	38
Tabel 5.1 Tingkat budaya Organisasi dalam Dimensi Karakteristik Dominan	48
Tabel 5.2 Tingkat Budaya Organisasi dalam Dimensi Kepemimpinan Organisasional ...	49
Tabel 5.3 Tingkat Budaya Organisasi dalam Manajemen Kepegawaian	51
Tabel 5.4 Tingkat Budaya Organisasi dalam Perikat Organisasi	52
Tabel 5.5 Tingkat Budaya Organisasi dalam Penekanan Strategi	54
Tabel 5.6 Tingkat Budaya Organisasi dalam Kriteria Sukses	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Fungsi Budaya Organisasi	9
Gambar 2.2 Bagaimana Organisasi Membentuk Budaya	10
Gambar 2.3 Dampak Budaya terhadap Kinerja dan Kepuasan.....	12
Gambar 2.4 Hierarchy Budaya Korporat.....	14
Gambar 2.5 Dimensi Budaya Organisasi (<i>The Competing Values Framework</i>) .	22
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	41
Gambar 5.1 Budaya Organisasi berdasarkan Dimensi Karakteristik Dominan...	47
Gambar 5.2 Budaya Organisasi berdasarkan Dimensi Kepemimpinan Organisasional.....	48
Gambar 5.3 Budaya Organisasi berdasarkan Dimensi Manajemen Kepegawaian.....	50
Gambar 5.4 Budaya Organisasi berdasarkan Dimensi Perekat Organisasi	51
Gambar 5.5 Budaya Organisasi berdasarkan Dimensi Penekanan Strategi.....	53
Gambar 5.6 Budaya Organisasi berdasarkan Dimensi Kriteria Sukses.....	54
Gambar 5.7 Budaya yang Saat Ini Diterapkan Diperusahaan.....	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penulisan

Budaya merupakan salah satu aspek penting yang menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Budaya adalah suatu cara dan atau kebiasaan hidup yang dimiliki bersama oleh sekelompok orang atau sebuah organisasi, yang diwariskan secara turun temurun. Agama, adat istiadat, cara berpakaian, cara bicara, cara berinteraksi, peralatan, bahasa, pakaian, hingga karya seni merupakan beberapa unsur dari budaya.

Budaya organisasi sangat berpengaruh pada keberhasilan dan kesuksesan dari organisasi itu sendiri. Budaya yang kuat akan membuat organisasi lebih percaya diri, berdampak pada lebih efektifnya organisasi tersebut. Perubahan yang cepat dan sulit diprediksi dewasa ini memiliki dampak yang besar bagi kehidupan organisasi di masa depan, untuk itu kehadiran budaya organisasi yang kuat dan fleksibel menjadi sangat relevan.

Pada dasarnya budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang bisa saja berubah setiap saat. Sehingga suatu organisasi harus bisa menyusun kebijakan yang dapat mengatasi perubahan yang mungkin akan terjadi di kemudian hari.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda, maka dari itu seorang pimpinan pun harus memahami budaya yang ada ditempatnya bekerja. Dengan adanya budaya yang baik pada karyawan, diharapkan dapat

menjunjung tinggi rasa hormat, serta sopan santun di dalam lingkungan kerjanya, serta dapat meningkatkan tingkah laku dan kinerjanya.

PT Satria Cakra Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengamanan. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 23 November 2009 hingga saat ini. Dengan sebaran kantor cabang dan pegawainya yang mencapai hingga luar pulau Jawa, PT Satria Cakra Nusantara termasuk sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa pengamanan yang cukup besar dan dikenal dikalangan masyarakat.

Selama penulis melakukan penelitian di kantor PT Satri Cakra Nusantara Bandung, penulis melihat budaya kekeluargaan yang sangat kuat di sana. Ditunjukkan dengan sikap dan perilaku antar sesama pegawai yang sangat dekat dan akrab. Namun demikian, meskipun budaya kekeluargaan tersebut sangat kuat, para pegawai tetap memegang tatakrama dan sopan santunnya terhadap para atasan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mempelajari lebih dalam mengenai budaya apa yang dominan digunakan di PT Satria Cakra Nusantara, yang kemudian dituangkan dalam sebuah penulisan berjudul **“Analisis Budaya Organisasi di PT Satria Cakra Nusantara Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis menarik rumusan masalah yang hendak dibahas dalam penulisan ini, yaitu:

1. Apakah budaya organisasi yang saat ini digunakan di PT Satria Cakra Nusantara berdasarkan teori Cameron?

2. Budaya apa yang diharapkan organisasi?

1.3 Tujuan Penulisan

Setiap penulisan yang dilakukan tentu selalu memiliki tujuan. Begitu juga dengan penulisan ini, dimana tujuannya adalah untuk:

1. Mengetahui budaya organisasi apa yang digunakan PT Satria Cakra Nusantara.
2. Mengetahui budaya organisasi apa yang diharapkan organisasi.

1.4 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan ini adalah:

1.4.1 Bagi perusahaan

Memberikan masukan tentang budaya organisasi apa yang sebaiknya diterapkan di dalam perusahaan sehingga perusahaan dapat memberikan program yang lebih baik agar dapat meningkatkan kualitas budaya organisasi sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan unggul.

1.4.2 Bagi penulis

- Dapat memahami bagaimana kondisi budaya organisasi yang terjadi di perusahaan saat ini.
- Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam menganalisa budaya organisasi di perusahaan.

1.43 Bagi pihak lain

Penulisan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain dan dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam menganalisa budaya organisasi di masa yang akan datang.