

**ANALISIS PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI
MENGUNAKAN *ORANIZATIONAL CULTURE
ASSESSMENT INSTRUMENT* (OCAI) PADA PT.
ANGKASA PURA I BANDARA
INTERNASIONAL AHMAD YANI SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

MUHAMMAD DINKA SYAFIQ CENDANA
NIM. 12010112140242

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Muhammad Dinka Syafiq Cendana
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140242
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PEMETAAN BUDAYA
ORGANISASI MENGGUNAKAN
*ORANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT
INSTRUMENT (OCAI)* PADA PT ANGKASA
PURA I BANDARA INTERNASIONAL
AHMAD YANI SEMARANG**

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, MS.

Semarang, 6 Juni 2016

Dosen Pembimbing,

(Dr. Hj. Indi Djastuti, MS.)

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Muhammad Dinka Syafiq Cendana
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140242
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PEMETAAN BUDAYA
ORGANISASI MENGGUNAKAN
*ORANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT
INSTRUMENT (OCAI)* PADA PT ANGKASA
PURA I BANDARA INTERNASIONAL
AHMAD YANI SEMARANG**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 16 Juni 2016

Tim Penguji

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS. (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni, MM. (.....)
3. Mirwan Surya P., SE, MM. Ph.D (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Muhammad Dinka Syafiq Cendana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **ANALISIS PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN *ORANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT (OCAI)* PADA PT ANGKASA PURA I BANDARA INTERNASIONAL AHMAD YANI SEMARANG** merupakan hasil karya atau hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 6 Juni 2016

Pembuat pernyataan,

Muhammad Dinka Syafiq Cendana
12010112140242

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”. (Q.S. Al Insyirah 5-6)

“Man Jadda Wa Jadda,”

Barang siapa bersungguh – sungguh maka akan berhasil

**“Hidup bukanlah sebuah misteri yang harus dipecahkan,
melainkan sebuah proses yang harus dijalani”**

“Don’t forget where we are from”

Persembahan :

Skripsi ini Saya persembahkan buat kedua orang tua tercinta, kakak-kakak dan adik-adik, beserta keluarga, kekasih tercinta, kawan – kawan RHM dan seluruh teman – teman penulis atas segala dukungan, kasih sayang dan doanya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

ABSTRACT

Airports is an important part of the transportation services industry which connecting between the aviation transportation provider with the consumers. PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang as a corporate which manage this access must always improve and adaptive in order to give the best services and consumers needs. The transformation has done from 2010 to change vision, mission and values of corporate is an effort to make positive changes. This research aim to mapping current organizational culture and worker expectation for future as input for corporate if the current and expected organizational culture still compatible with corporate's value so PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang always ready to face the changes and demands of consumers.

This research use the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) survey method. The survey was conducted at the level of General Manager as leader, Departement Head, Section Head, dan Staff with quantitative descriptive approach so it can be analyzed and identified current and expected organizational culture profile of PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang.

The results obtained in this study was the difference in organizational culture that is felt nowadays by Staff with job level above. The dominant organizational culture is currently perceived by General Manager, Departement Head and Section Head is a hierarchy culture. But the dominant organizational culture is currently perceived by Staff is a clan culture. Then, a similar case founded which there is difference in organizational culture that is felt today by General Manager with job level below. General Manager expects a hierarchy culture to be the most dominant. But, Departement Head, Section Head and Staff expects a clan culture. This cultural profile picture can be use as input for corporate to policy making to create organizational culture that compatible with the corporate's vision dan mission.

Keywords : Organizational Culture, Organizational Culture Mapping, OCAI, Quantitative Descriptive, Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang.

ABSTRAK

Bandar udara merupakan bagian penting dalam dunia pelayanan transportasi yang menghubungkan antara penyedia jasa transportasi udara dengan konsumen. PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang selaku perusahaan yang mengelola akses tersebut dituntut untuk terus memperbaiki dan adaptif untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Transformasi yang mulai dilakukan pada tahun 2010 dengan mengubah visi, misi dan nilai perusahaan merupakan upaya dalam mewujudkan perubahan positif tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pemetaan budaya organisasi yang dirasakan saat ini dan yang diharapkan dimasa mendatang oleh karyawan sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan apakah budaya organisasi saat ini dan yang diharapkan sesuai dengan nilai perusahaan untuk dapat menjadikan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang sebagai perusahaan yang siap menghadapi perubahan dan kebutuhan konsumen.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI). Survei dilakukan pada tingkatan jabatan *General Manager* sebagai pimpinan, *Departement Head*, *Section Head*, dan *Staff* dengan pendekatan deskriptif kuantitatif sehingga dapat diketahui dan dianalisis profil budaya organisasi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang saat ini dan yang diharapkan dimasa mendatang.

Hasil yang diperoleh pada penelitian adalah adanya perbedaan budaya organisasi yang dirasakan saat ini oleh *Staff* dengan level jabatan di atasnya. Budaya organisasi yang dirasakan dominan saat ini oleh *General Manager*, *Departement Head* dan *Section Head* adalah budaya *hierarchy*. Sedangkan budaya organisasi yang dirasakan dominan saat ini oleh *Staff* adalah budaya *clan*. Kemudian hal yang sama juga ditemukan dengan adanya perbedaan budaya organisasi yang diharapkan oleh *General Manager* dengan level jabatan di bawahnya. *General Manager* mengharapkan budaya *hierarchy* untuk menjadi yang paling dominan. Sedangkan *Departement Head*, *Section Head* dan *Staff* mengharapkan budaya *clan*. Gambaran profil budaya organisasi ini dapat dijadikan masukan perusahaan untuk pengambilan kebijakan untuk menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Pemetaan Budaya Organisasi, OCAI, Deskriptif Kuantitatif, Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**ANALISIS PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN *ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT (OCAI)* PADA PT. ANGKASA PURA I BANDARA INTERNASIONAL AHMAD YANI SEMARANG.** skripsi ini disusun sebagai syarat akademisi dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa selama proses hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini banyak mendapat kontribusi dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, dukungan serta saran yang telah diberikan. Oleh karena itu izinkan penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Aminudin dan Ibunda Sukanti atas segala doa, cinta dan dukungan yang tiada henti-hentinya diberikan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Suharnomo, SE. M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.

3. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE. M.E, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Atas segala arahan selama menempuh kuliah di jurusan manajemen.
4. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S selaku dosen pembimbing yang dengan segenap kesabaran memberikan bimbingan, ilmu dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Drs. Sutopo, M.S selaku dosen wali yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Bapak Apip Erna Cahyadi selaku *Human Capital Section Head* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang yang telah memberikan banyak bantuan, arahan dan ilmu selama penelitian.
7. Bapak Dimiyati selaku *Shared and Services Departement Head* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang yang telah memberikan persetujuan penelitian dan seluruh pihak-pihak terkait yang turut membantu dalam proses penelitian di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang.
8. Bapak/Ibu *General Manager, Departement Head, Section Head, dan Staff* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama kuliah.

10. Seluruh keluarga besar di Pekalongan, kakak-kakakku dan adik-adikku tersayang Mas Mohammad Riza Bakhtiar, Mbak Ulfa Khoirunnisa', Adik Nisrina Nur Atiqoh, dan Adik Muhammad Rizqi Amanullah . Keponakanku Fauzan Ar Royyan dan Khaizura As Safiya. atas perhatian dan dukungan untuk penulis.
11. Kekasihku Sukma Puspita Rachma yang dengan segenap kesabaran menemani, memotivasi, dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Rotterdam Crew, Andri, Bayu, Parenda, Andre, Arindra, Alfian, Cacing, Gendon, Reza, Wisnu, Faisal, Resa, Baharudin, Akhkim, Nesy, Sindy, Guntur dan Wildan, yang telah menjadi keluarga kedua selama masa perkuliahan ini.
13. Seluruh anggota keluarga Tim Bola Basket FEB Undip yang telah memberikan banyak pengalaman dan cerita yang sangat seru yang berwarna.
14. Teman – teman kontrakan, Ichsan, Fajar, Firman, Haryanto, dan Rufal yang memberikan semangat, bantuan dan doanya selama ini
15. Tim KKN Desa Blingoh, Ojan, Iqbal, Hadi, Putra, Rachma, Mbak Dinni, Mbak Nisa, Ami, Fitri dan Emi yang telah memberikan semangat, doa dan bantuannya selama ini.
16. Seluruh teman-teman seangkatan Manajemen 2012 yang telah memberikan bantuan selama kuliah.

17. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak. Amin

Semarang, 6 Juni 2016

Penulis,

Muhammad Dinka Syafiq Cendana

12010112140242

3.5.2 Data Sekunder	66
3.6 Metode Pengumpulan Data	66
3.7 Metode Pengolahan dan Alat Analisis Data.....	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	70
4.1.1 Profil PT Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang.....	70
4.1.2 Sejarah Singkat PT Angkasa Pura I dan PT Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang	70
4.1.3 Logo, Visi, dan Misi PT Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang	76
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang	78
4.2 Profil Responden	78
4.2.1 Karakteristik Responden	80
4.3 Pemetaan Budaya Menggunakan Metode OCAI	84
4.3.1 Profil Budaya Pada Setiap Dimensi Berdasarkan Persepsi <i>General Manager</i>	84
4.3.1.1 Profil Budaya Organisasi Berdasarkan Persepsi <i>General Manager</i>	95
4.3.2 Profil Budaya Pada Setiap Dimensi Berdasarkan Persepsi <i>Departement Head</i>	100
4.3.2.1 Profil Budaya Organisasi Berdasarkan Persepsi <i>Departement Head</i>	109
4.3.3 Profil Budaya Pada Setiap Dimensi Berdasarkan Persepsi <i>Section Head</i>	114
4.3.3.1 Profil Budaya Organisasi Berdasarkan Persepsi <i>Section Head</i>	123
4.3.4 Profil Budaya Pada Setiap Dimensi Berdasarkan Persepsi <i>Staff</i>	127
4.3.4.1 Profil Budaya Organisasi Berdasarkan Persepsi <i>Staff</i>	136
4.4 Pembahasan	140
BAB V PENUTUP.....	164
5.1 Kesimpulan	164
5.2 Saran.....	166
5.3 Keterbatasan Penelitian	169
5.4 Saran Penelitian Mendatang.....	170
DAFTAR PUSTAKA	171
LAMPIRAN	173

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Dimensi dan Tipe Budaya Organisasi.....	43
Tabel 2.2 Contoh Pengisian Kuisisioner OCAI.....	44
Tabel 2.3 Pengolahan Data OCAI Rata-rata.....	45
Tabel 3.1 Responden Pegawai PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang.....	65
Tabel 3.2 Contoh Kuesioner Pengelolaan Karyawan	68
Tabel 4.1 Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Karakteristik Dominan	85
Tabel 4.2 Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Kepemimpinan Organisasi	86
Tabel 4.3 Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Pengelolaan Karyawan.....	88
Tabel 4.4 Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Perekat Organisasi	90
Tabel 4.5 Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Penekanan Strategi.....	92
Tabel 4.6 Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Kriteria Keberhasilan	94
Tabel 4.7 Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i>	96
Tabel 4.8 Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Pada Setiap Dimensi ...	99
Tabel 4.9 Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Karakteristik Dominan	100
Tabel 4.10 Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Kepemimpinan Organisasi.....	102
Tabel 4.11 Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Pengelolaan Karyawan	103
Tabel 4.12 Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Perekat Organisasi	105
Tabel 4.13 Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Penekanan Strategi	106
Tabel 4.14 Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Kriteria Keberhasilan	108
Tabel 4.15 Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i>	110
Tabel 4.16 Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Pada Setiap Dimensi	113
Tabel 4.17 Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Karakteristik Dominan.....	114
Tabel 4.18 Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Kepemimpinan Organisasi	115
Tabel 4.19 Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Pengelolaan Karyawan	117
Tabel 4.20 Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Perekat Organisasi	118

Tabel 4.21 Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Penekanan Strategi	120
Tabel 4.22 Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Kriteria Keberhasilan	121
Tabel 4.23 Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i>	124
Tabel 4.24 Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Pada Setiap Dimensi	126
Tabel 4.25 Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Karakteristik Dominan ...	127
Tabel 4.26 Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Kepemimpinan Organisasi	129
Tabel 4.27 Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Pengelolaan Karyawan	130
Tabel 4.28 Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Perekat Organisasi	132
Tabel 4.29 Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Penekanan Strategi	133
Tabel 4.30 Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Kriteria Keberhasilan.....	135
Tabel 4.31 Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i>	137
Tabel 4.32 Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Pada Setiap Dimensi	139
Tabel 4.33 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Karakteristik Dominan Saat Ini Pada Setiap Level Jabatan.....	140
Tabel 4.34 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Karakteristik Dominan Yang Diharapkan Pada Setiap Level Jabatan	141
Tabel 4.35 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Kepemimpinan Organisasi Saat Ini Pada Setiap Level Jabatan	144
Tabel 4.36 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Kepemimpinan Organisasi Yang Diharapkan Pada Setiap Level Jabatan	144
Tabel 4.37 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Pengelolaan Karyawan Saat Ini Pada Setiap Level Jabatan	147
Tabel 4.38 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Pengelolaan Karyawan Yang Diharapkan Pada Setiap Level Jabatan	148
Tabel 4.39 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Perekat Organisasi Saat Ini Pada Setiap Level Jabatan	151
Tabel 4.40 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Perekat Organisasi Yang Diharapkan Pada Setiap Level Jabatan	151
Tabel 4.41 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Penekanan Strategi Saat Ini Pada Setiap Level Jabatan	154
Tabel 4.42 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Penekanan Strategi Yang Diharapkan Pada Setiap Level Jabatan	154
Tabel 4.43 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Kriteria Keberhasilan Saat Ini Pada Setiap Level Jabatan	157
Tabel 4.44 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Dimensi Kriteria Keberhasilan Yang Diharapkan Pada Setiap Level Jabatan	158
Tabel 4.45 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Saat Ini Pada Setiap Level Jabatan.....	160
Tabel 4.46 Perbandingan Profil Budaya Organisasi Yang Diharapkan Pada Setiap Level Jabatan	160
Tabel 5.1 Implikasi Kebijakan pada masing – masing Dimensi Kunci Budaya	168

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Perubahan Logo PT. Angkasa Pura I	9
Gambar 2.1 Fungsi Budaya.....	18
Gambar 2.2 Model <i>Competing Values Framework</i>	36
Gambar 2.3 Contoh Diagram Radar OCAI.....	46
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	56
Gambar 3.1 Chart OCAI.....	69
Gambar 4.1 Logo PT. Angkasa Pura I.....	76
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang.....	78
Gambar 4.3 Jenis Kelamin.....	80
Gambar 4.4 Distribusi Usia.....	81
Gambar 4.5 Latar Belakang Pendidikan	82
Gambar 4.6 Masa Kerja	83
Gambar 4.7 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Karakteristik Dominan	86
Gambar 4.8 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Kepemimpinan Organisasi	88
Gambar 4.9 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Pengelolaan Karyawan	90
Gambar 4.10 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Perekat Organisasi	91
Gambar 4.11 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Penekanan Strategi	93
Gambar 4.12 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i> Dimensi Kriteria Keberhasilan.....	95
Gambar 4.13 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>General Manager</i>	99
Gambar 4.14 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Karakteristik Dominan	101
Gambar 4.15 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Kepemimpinan Organisasi	103
Gambar 4.16 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Pengelolaan Karyawan	104
Gambar 4.17 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Perekat Organisasi	106
Gambar 4.18 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Penekanan Strategi	107
Gambar 4.19 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i> Dimensi Kriteria Keberhasilan.....	109
Gambar 4.20 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Departement Head</i>	113
Gambar 4.21 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Karakteristik Dominan	115
Gambar 4.22 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Kepemimpinan Organisasi	116

Gambar 4.23 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Pengelolaan Karyawan	118
Gambar 4.24 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Perekat Organisasi	119
Gambar 4.25 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Penekanan Strategi	121
Gambar 4.26 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i> Dimensi Kriteria Keberhasilan.....	122
Gambar 4.27 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Section Head</i>	127
Gambar 4.28 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Karakteristik Dominan	128
Gambar 4.29 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Kepemimpinan Organisasi	130
Gambar 4.30 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Pengelolaan Karyawan.....	131
Gambar 4.31 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Perekat Organisasi	133
Gambar 4.32 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Penekanan Strategi.....	134
Gambar 4.33 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i> Dimensi Kriteria Keberhasilan	136
Gambar 4.34 Pemetaan Profil Budaya Organisasi <i>Staff</i>	140

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Kuesioner	173
LAMPIRAN B Tabulasi Data.....	186
LAMPIRAN C Hasil Olah Data	196
LAMPIRAN D Jawaban Pertanyaan Terbuka	204
LAMPIRAN E Surat Izin Penelitian.....	211
LAMPIRAN F Surat Persetujuan Izin Penelitian Dari Perusahaan.....	212

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini di era modern sekarang kemajuan pengetahuan dan teknologi menuntut perusahaan untuk dapat selalu menciptakan pembaharuan. Pembaharuan tersebut tentunya menunjukkan adanya perbedaan antara keadaan perusahaan sebelum dan sesudah melakukan perubahan. Robbins (2008) mengemukakan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu yang berbeda. Setiap perusahaan harus mampu untuk dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan baik dari eksternal perusahaan maupun perubahan dari internal perusahaan itu sendiri. Perubahan itu sendiri tentunya bertujuan agar perusahaan dapat tetap bergerak maju dan tetap eksis di era globalisasi yang berkembang sangat cepat saat ini saat ini.

Perubahan yang terjadi tentunya disebabkan oleh banyak faktor. Palmer, Dunfordn dan Akin (2009) menyebutkan bahwa ada 6 faktor perubahan yang datang dari lingkungan eksternal perusahaan, yaitu : 1. Tekanan *fashion* atau meniru manajemen perusahaan lain, 2. Tekanan pengawasan dan kebijakan 3. Tekanan geopolitik, 4. Tekanan penurunan pasar, 5. Tekanan hiperkompetisi, dan 6. Tekanan reputasi dan kredibilitas. Sedangkan faktor perubahan yang datang dari lingkungan internal perusahaan, antara lain : 1. Tekanan pertumbuhan, 2. Tekanan integrasi dan kolaborasi, 3. Tekanan identitas, 4. Tekanan pimpinan baru, dan 5. Tekanan kekuasaan dan politik. Melihat banyaknya faktor – faktor yang berpotensi menyebabkan terjadinya perubahan baik dari lingkungan internal

maupun eksternal perusahaan mau tidak mau perusahaan harus selalu siap untuk menghadapi perubahan yang pasti akan ada. Apalagi di era globalisasi saat ini yang sangat syarat akan perkembangan teknologi, pertumbuhan ekonomi dan lain – lain yang sangat begitu cepat dan tanpa mengenal batas, maka potensi perubahan tentunya akan semakin besar dan dalam waktu yang sangat cepat. perusahaan diuntut untuk cepat tanggap dalam menghadapi perubahan tersebut.

Perubahan organisasi dapat terjadi dengan sendirinya secara alamiah, namun dapat juga terjadi karena dilakukan karena sengaja dilakukan atau sudah direncanakan. Robbins (2008) mengatakan bahwa perubahan terencana adalah aktivitas – aktivitas yang disengaja dan terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan menurut Schein (1992) perubahan organisasi selalu disesuaikan dengan posisi organisasi dalam siklus hidupnya. Perubahan yang dilakukan secara sengaja oleh perusahaan, tentunya sudah dilakukan perencanaan perubahan tersebut terlebih dahulu agar perubahan bisa runtut dan terpolo serta tepat waktu, sehingga setiap perubahan yang terjadi di dalam perusahaan tidak menimbulkan masalah baru. Perubahan secara sengaja yang dilakukan oleh pelaku bisnis di dalam perusahaan dewasa ini diharapkan dapat memperkuat perusahaan di dalam menghadapi tantangan – tantangan bisnis yang akan ada dan disadari penting untuk kemajuan perusahaan ke depannya. Perubahan atau transformasi organisasi menurut Kotter dalam Kusdi (2011) memiliki beberapa jenis, yaitu : 1. Restrukturisasi, 2. Reorganisasi ulang, 3. Penyusunan strategi kembali, 4. Akuisisi, 5. Perampingan, 6. Program – program kualitas, 7. Pembaruan kultur organisasi.

Perubahan atau transformasi organisasi memang sangat menarik untuk diperhatikan dan dicermati. Sebab di dalam suatu perusahaan tentunya memiliki budaya yang dianut, dimiliki dan dijadikan suatu karakter oleh orang-orang di dalamnya yang juga menjadi ciri dari perusahaan tersebut di dalam melakukan kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perubahan organisasi sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi dari perusahaan.

Ketika berbicara mengenai orang-orang yang ada di dalam organisasi atau perusahaan, maka tidak akan lepas dari nilai-nilai yang diyakini dan dibawa orang-orang tersebut di dalam perusahaan. Dalam konteks budaya, Mary Jo Hatch mendefinisikan nilai sebagai prinsip-prinsip, tujuan-tujuan, dan standar-standar sosial yang berlaku di dalam suatu budaya dan dianggap memiliki nilai intrinsik (Kusdi, 2011). Dalam konteks perusahaan nilai-nilai tersebut masuk dan melekat pada orang-orang yang ada di perusahaan dalam menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan melalui proses yang panjang. Sehingga nilai-nilai tersebut dianut dan diakui sebagai budaya organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh sebab itu di dalam melakukan perubahan di dalam perusahaan tidak mudah, karena nilai menyangkut budaya sebelumnya yang sudah melekat dan dianggap paling baik dan benar.

Setiap perusahaan tentunya memiliki nilai-nilai yang menjadi panutan orang-orang di dalam menjalankan aktivitasnya di dalam perusahaan. Nilai-nilai tersebut dianut dan diakui oleh orang-orang di dalam perusahaan sebagai budaya dari perusahaan. Nawawi (2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah

nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam setiap aktivitas di organisasi. Budaya menggambarkan kebiasaan – kebiasaan yang di lakukan orang – orang didalam organisasi di dalam menjalankan aktivitasnya di dalam perusahaan.

Budaya organisasi merupakan hal yang tidak terpisahkan dari perusahaan. Budaya organisasi merupakan bagian dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan dari perusahaan di dalam melakukan aktivitasnya. Budaya sendiri menjadi karakter atau ciri yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lain. Sumber dibangunnya budaya organisasi sendiri melalui bermacam – macam sumber baik internal maupun eksternal organisasi. Pada umumnya budaya organisasi dibawa oleh pendiri organisasi atau perusahaan tersebut. Pendiri perusahaan tersebut memiliki kepribadian dinamis dan visi tentang bagaimana organisasi harus bekerja. Oleh sebab itu banyak orang yang berpendapat bahwa budaya organisasi yang bersumber dari pendirinya akan sulit untuk diubah.

Perubahan organisasi tentunya memiliki tujuan untuk membawa organisasi atau perusahaan untuk mampu berkembang mengikuti perkembangan zaman. Namun di dalam melakukan perubahan tersebut pasti tentunya akan mengalami proses penolakan oleh orang – orang di dalam organisasi yang sudah menganggap budaya organisasi sebelumnya adalah yang paling baik dan yang paling benar. Cameron dan Quinn dalam Kusdi (2011) mengatakan bahwa terlepas dari bentuk transformasi yang dipilih, banyak upaya transformasi yang semula bermaksud mencapai hasil – hasil yang positif sering kali justru berakhir dengan keadaan

yang lebih buruk. Lebih lanjut Kusdi (2011) menyebutkan bahwa para peneliti budaya organisasi berkeyakinan bahwa sumber resistensi atau penolakan terhadap perubahan itu terdapat pada nilai – nilai dan norma – norma yang terkandung di dalam budaya organisasi. Oleh karena itu di dalam melakukan perubahan atau transformasi organisasi juga harus memperhatikan dan memahami budaya organisasi perusahaan yang sudah ada sebelumnya, bahkan jika diperlukan perubahan organisasi harus juga diikuti dengan perubahan budaya organisasi itu sendiri apabila budaya organisasi yang lama bertentangan dengan transformasi yang akan dilakukan perusahaan.

Selain itu proses perubahan budaya lama perusahaan ke budaya baru perusahaan tentunya membutuhkan waktu yang cukup panjang dan tidak menjamin keberhasilan di dalam menciptakan budaya baru tersebut. Hal itu terjadi karena respon perubahan budaya dari masing – masing orang di dalam perusahaan tentunya akan berbeda. Wibowo (2011) menjelaskan bahwa transformasi budaya tidak mudah atau bukan merupakan proyek jangka panjang, namun mengubah budaya organisasi tradisional menjadi budaya dengan kualitas baru bisa memerlukan waktu lebih dari lima tahun.

Narsa (2000) memaparkan bahwa sebuah perubahan dapat dipicu oleh perubahan teknologi sebagai denominator, khususnya pada tiga sektor utama yaitu teknologi transportasi, teknologi manufaktur, dan teknologi informasi dan komunikasi. Perubahan yang terjadi cenderung bersifat revolusioner daripada evolusioner. Perubahan lingkungan ini telah membawa perubahan pada paradigma

organisasi dan manajemen, perubahan visi organisasi, perubahan pasar, pemasaran, perubahan sifat dan karakteristik produksi.

Salah satu perusahaan pengelola akses alat transportasi yang saat ini sedang gencar melakukan transformasi di bidang pelayanan adalah PT. Angkasa Pura I. PT. Angkasa Pura I adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang menyelenggarakan usaha jasa kebandarudaraan dalam arti yang seluas-luasnya dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai hubungan dengan usaha tersebut. Sejak pergantian pimpinan pada 23 Juli 2010, PT. Angkasa Pura I melakukan perubahan secara menyeluruh guna meningkatkan citra dan kualitas pelayanan kepada pengguna jasa.

Langkah – langkah transformasi PT. Angkasa Pura I dimulai dari hal yang paling mendasar dari perusahaan tersebut yaitu dengan mencanangkan transformasi perusahaan sebagai implikasi atas pergeseran tren pengelolaan bandara dunia dari *airport as a business* ke konsep *airport city* dan *green airport* (*Annual Report* PT. Angkasa Pura I, 2012). Kemudian perubahan yang sangat mendasar tersebut dimulai dari mengubah visi dari perusahaan yang sebelumnya adalah “Menjadi perusahaan pengelola Bandar Udara Kelas Dunia yang memberikan manfaat dan nilai tambah kepada *stakeholders*” (*Annual Report* PT. Angkasa Pura I, 2010). Diubah menjadi visi yang baru yaitu “Menjadi salah satu dari sepuluh perusahaan pengelola bandar udara terbaik di Asia” (*Annual Report* PT. Angkasa Pura I, 2012). Selanjutnya transformasi juga dilakukan dengan mengubah misi dari perusahaan yang sebelumnya adalah “1. Menyediakan perusahaan jasa kebandarudaraan melalui kenyamanan, 2. Memberikan

pengalaman suasana kebandarudaraan yang berkesan bagi pengguna jasa, 3. Meningkatkan nilai perusahaan dan kesejahteraan pegawai, 4. Mendukung peningkatan perekonomian untuk kesejahteraan masyarakat” (*Annual Report* PT. Angkasa Pura I, 2010). Diubah menjadi misi perusahaan yang baru yaitu “1. Meningkatkan nilai pemangku kepentingan, 2. Menjadi mitra pemerintah dan pendorong pertumbuhan Ekonomi, 3. Mengusahakan jasa kebandarudaraan melalui pelayanan prima yang memenuhi standar keamanan, keselamatan, dan kenyamanan, 4. Meningkatkan daya saing perusahaan melalui kreatifitas dan inovasi, 5. Memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan hidup” (*Annual Report* PT. Angkasa Pura I, 2012). Perubahan mendasar tersebut sudah dicanangkan dari awal pergantian pimpinan dan baru resmi digunakan pada 20 Februari 2012 tepat perayaan HUT PT. Angkasa Pura I yang ke 48. Perubahan tersebut dilakukan guna membawa PT. Angkasa Pura I sebagai perusahaan pengelola bandara untuk menyesuaikan diri dan mengikuti pergeseran tren pengelolaan bandara dunia dari *airport as a business* ke konsep *airport city* dan *green airport*. Serta guna menghadapi dinamika bisnis jasa kebandarudaraan di dalam dan luar negeri. (*Annual Report* PT. Angkasa Pura I, 2012).

Selain mengubah visi dan misi dari PT. Angkasa Pura I dalam kepemimpinan yang baru juga menerapkan nilai budaya perusahaan baru yaitu, “Sinergis, Adaptip, Terpercaya, Unggul” atau biasa dikenal dengan sebutan “SATU” (*Annual Report* PT. Angkasa Pura I, 2012).

Nilai Budaya Perusahaan “SATU” PT. Angkasa Pura I, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sinergis

Cara kami menghargai keragaman dan keunikan setiap elemen untuk memberi nilai tambah bagi perusahaan, pembangunan ekonomi dan lingkungan dimana kami berada.

2. Adaptif

Daya, semangat dan hasrat kami yang pantang menyerah, proaktif merespon perubahan dan kaya akan inovasi.

3. Terpercaya

Karakter kamu yang senantiasa selaras antara kata dengan perbuatan, jujur dalam menjalankan tugas serta kewajiban dan dapat diandalkan.

4. Unggul

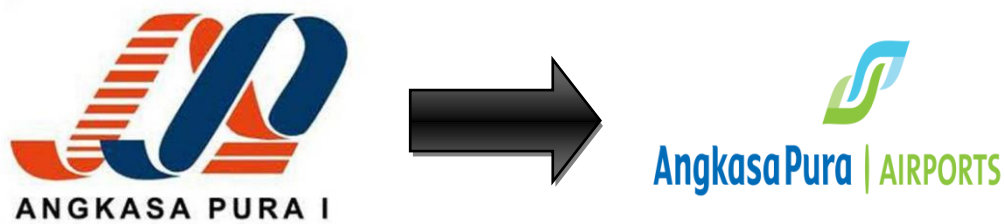
Komitmen kami memberikan layanan prima dengan profesional dan bertanggung jawab untuk memuaskan pelanggan secara berkelanjutan.

Sumber : *Annual Report PT. Angkasa Pura I, 2012*

Sebelum adanya perubahan – perubahan tersebut, perubahan yang dilakukan terlebih dahulu adalah perubahan pada logo yang digunakan PT. Angkasa Pura I sebagai salah satu identitas perusahaan dengan tujuan untuk mengembangkan citra Perusahaan ke arah yang lebih baik. Perubahan logo sendiri resmi diluncurkan pada bulan juli 2011 (*Annual Report PT. Angkasa Pura I, 2012*). Selain itu sebagai identitas baru perusahaan, perubahan logo diharapkan juga menjadi pemicu semangat bagi manajemen dan seluruh karyawan PT. Angkasa Pura I untuk senantiasa berkontribusi positif bagi perkembangan Perusahaan. Kedepan, identitas baru Angkasa Pura I diharapkan membawa hasil yang nyata

bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan Perusahaan. (*Annual Report* PT. Angkasa Pura I, 2011). Perubahan logo sebagai berikut :

Gambar 1.1
Perubahan Logo PT. Angkasa Pura I



(sumber *Annual Report* PT. Angkasa Pura I, 2010)

Dengan perubahan yang dilakukan yaitu perubahan visi, misi, logo dan lain – lain, serta diterapkannya nilai budaya perusahaan diharapkan PT. Angkasa pura I sebagai perusahaan pengelola bandara yang mampu menyesuaikan diri dan mengikuti pergeseran tren pengelolaan bandara dunia dari *airport as a business* ke konsep *airport city* dan *green airport*. Serta guna menghadapi dinamika bisnis jasa kebandarudaraan di dalam dan luar negeri. (*Annual Report* PT. Angkasa Pura I, 2012).

PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang merupakan salah satu dari tiga belas bandara yang di kelola oleh PT. Angkasa Pura I. PT. Angkasa Pura I mengelola tiga belas bandara yang berada di sebagian wilayah tengah dan timur Indonesia. Sedangkan sebagian wilayah tengah lainnya dan barat Indonesia di kelola oleh PT. Angkasa Pura II.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang yang merupakan cabang atau sub dari PT. Angkasa Pura I. Seperti halnya cabang PT. Angkasa Pura I lainnya, PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang juga ikut menjadi bagian dari transformasi

PT. Angkasa Pura I. Sobirin (2007) mengungkapkan bahwa di dalam sebuah organisasi dapat terbentuk lebih dari satu budaya atau sub kultur. Salah satu langkah yang dilakukan untuk melakukan pembenahan pada PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang guna mendukung transformasi yang dilakukan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang adalah dengan perencanaan proyek pembangunan terminal baru Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang yang letaknya tidak jauh dari terminal bandara yang lama yang direncanakan proyek tersebut akan selesai pada tahun 2017.

Perusahaan pastinya ingin karyawannya menjalankan kegiatannya sesuai dengan visi, misi, dan nilai budaya baru yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Namun dalam melakukan praktiknya seringkali budaya yang sudah ditanamkan oleh karyawan tersebut tidak sejalan dengan visi, misi, dan nilai budaya serta target perusahaan baru yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2006) mengemukakan bahwa semakin besar perubahan dalam struktur, tugas, teknologi, dan aset-aset manusia, semakin kuat ketakutan, kecemasan, dan penolakan.

Belum ada penelitian yang menjelaskan mengenai analisis budaya organisasi di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang dengan menggunakan metodologi ilmiah. Kemudian metode ilmiah mengenai penelitian budaya organisasi sendiri cukup banyak. Namun metode ilmiah yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode OCAI (*Organizational Culture Assessment Instrument*) yang sangat berguna dalam mencerminkan kearah mana

perusahaan ini dikelompokkan berdasarkan budayanya untuk mendukung visi dan misinya, dan juga untuk dapat mengidentifikasi elemen-elemen di dalam budaya yang dapat melawan visi dan misi baru perusahaan. Selain itu metode OCAI cukup komprehensif dalam menjelaskan hubungan budaya terhadap berbagai aspek organisasi sehingga dengan pemetaan ini dapat berdampak pada penentuan kebijakan strategis perusahaan kedepan karena menggunakan enam dimensi yang mengarah pada kebijakan strategis perusahaan. Oleh karena itu, sekiranya perlu dilakukan analisis pemetaan budaya dengan metode yang menghasilkan profil budaya saat ini pada setiap jenjang jabatan, tidak hanya itu dengan metode ini juga dapat diketahui profil budaya yang diharapkan dimasa mendatang. Dengan begitu, diharapkan para eksekutif dapat mengetahui sejauh mana *gap* yang terjadi di berbagai level jabatan karyawan sehingga pemimpin bisa mengambil kebijakan yang tepat mengenai budaya yang sedang berjalan dan tentunya mengenai apa saja yang berkaitan dengan upaya yang mendukung perubahan visi dan misi baru perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan pada dasarnya pasti ingin karyawannya menjalankan kegiatannya sesuai dengan visi, misi, dan nilai budaya baru yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Namun dalam melakukan praktiknya seringkali budaya yang sudah ditanamkan oleh karyawan tersebut tidak sejalan dengan visi, misi, dan nilai budaya serta target perusahaan baru yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. bahkan terkadang ada karyawan yang melakukan penolakan atau resistensi terhadap proses perubahan visi, misi, dan nilai budaya serta target perusahaan

baru tersebut karena budaya organisasi lama perusahaan bertentangan dengan perubahan tersebut.

Semenjak transformasi PT. Angkasa Pura I yang dimulai dari pergantian pimpinan pada 23 Juli 2010. Sampai saat ini, belum ada penelitian yang menjelaskan mengenai analisis budaya organisasi di PT. Angkasa Pura I dengan menggunakan metodologi ilmiah. Sedangkan salah satu hal yang penting dan disarankan kepada perusahaan didalam melakukan perubahan dan terealisasinya visi, misi, dan nilai budaya serta target perusahaan di masing-masing jabatan yaitu dengan mengetahui profil budaya saat ini dan yang diharapkan kedepannya. Dengan dilakukannya pemetaan profil budaya saat ini dan harapan kedepan diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi perusahaan agar dapat siap menghadapi perubahan dan mengerti apakah visi, misi, dan nilai budaya baru yang sudah ditetapkan itu dipahami dan dipelihara sebagai budaya perusahaan oleh orang – orang di dalam PT. Angkasa Pura I. Dalam hal ini analisis pemetaan profil budaya dilakukan di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang yang merupakan salah satu sub kultur dari PT. Angkasa Pura I. Dari uraian di atas maka penulis dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pemetaan budaya organisasi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang saat ini, berdasarkan persepsi karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang berdasarkan jenjang jabatan?

2. Bagaimana pemetaan budaya organisasi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang yang diharapkan, berdasarkan persepsi karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang berdasarkan jenjang jabatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis profil budaya organisasi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang saat ini dari hasil pemetaan berdasarkan persepsi masing- masing jenjang jabatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis profil budaya organisasi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang yang diharapkan dari hasil pemetaan berdasarkan persepsi masing- masing jenjang jabatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi
 - Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai profil budaya PT. Angkasa Pura 1 Bandara Ahmad Yani Semarang saat ini dan yang diharapkan.
 - Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pendapat dan harapan para pemimpin ataupun karyawan non-manajerial mengenai alternatif – alternatif dimensi budaya yang sekiranya perlu diubah.
 - Memberikan masukan objektif bagi perusahaan terkait dengan langkah – langkah yang dapat dilakukan dalam penerapan budaya organisasi setelah profil budaya PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang telah diketahui.

2. Bagi Penulis

- Memberikan wawasan dan pengalaman baru dalam menganalisis profil budaya organisasi khususnya di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang.
- Menjadi salah satu pengaplikasian bidang ilmu yang diperoleh dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro mengenai budaya organisasi.
- Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada program sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

3. Bagi Pihak Lain

- Dapat dijadikan sumber informasi dan pengetahuan bagi pembaca mengenai profil budaya organisasi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang saat ini dan budaya yang diharapkan.
- Diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam penelitian lanjutan pada pokok permasalahan yang sama.

4. Bagi Fakultas

- Guna membuka dan menciptakan hubungan baik antara Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro dengan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang.
- Sebagai inventaris hasil penelitian mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, terdiri dari lima bab, masing – masing bab berisi :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori – teori yang mendasari masalah yang akan diteliti, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, subyek penelitian, obyek penelitian, metode pengumpulan data serta, metode dan alat analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian, hasil penelitian, serta analisis.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran – saran / masukan – masukan yang berguna di masa yang akan datang.