

**ANALISIS ASPEK BUDAYA ORGANISASI  
SETELAH AKUISISI MAL XY**

**Studi Kasus pada PT. X**



**TESIS**

**OLEH:**

**NEISYA ESVANDIARY ISWARI**

**2211001031**


**MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS BAKRIE**

**JAKARTA**

**2024**

**HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

**Tesis ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun rujuk telah saya nyatakan dengan benar.**




**Nama** : **Neisya Esvandiary Iswari**  
**NIM** : **2211001031**  
**Tanda Tangan** :   
**Tanggal** : **...Juli 2024**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Tugas ini diajukan oleh :  
Nama : Neisyah Esvandary Iswari  
NIM : 2211001031  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Analisis Aspek Budaya Organisasi setelah Akuisisi Mal XY  
(Studi Kasus pada PT. X)

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen – Universitas Bakrie**

**Dewan Penguji**

Pembimbing : Dr.agr. Wahyudi David, S.TP. M.Sc (  )  
Penguji 1 : Prof. M. Taufiq Amir, SE., M.M., Ph.D (  )  
Penguji 2 : Dr. Okder Pendrian, S.TP., M.M. (  )

Ditetapkan di : Jakarta  
Tanggal : 10 Juli 2024

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, izin dan segala nikmat serta karunia-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “**Analisis Aspek Budaya Organisasi setelah Akuisisi Mal XY (Studi Kasus pada PT. X)**” Penulisan Tesis ini dilakukan dalam rangka pemenuhan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Bakrie.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penulisan dalam menyelesaikan Tesis ini adalah berkat dari Allah SWT serta tidak terlepas dari bantuan semua pihak mulai dari masa awal sampai dengan masa akhir perkuliahan. Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian Tesis ini dan secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

- 1) Ibu Prof. Ir. Sofia W. Alisjahbana, M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Bakrie.
- 2) Bapak Wahyudi David., STP., M.Sc.,agr., Dr selaku dosen pembimbing atas arahan, dorongan, waktu dan bimbingan beliau sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 3) Bapak M. Taufiq Amir, SE., MM., Ph.D. selaku dosen pembahas dan dosen penguji atas arahan, dorongan, waktu, dan bimbingan beliau sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 4) Bapak Dr. Okder Pendrian, S.TP., M.M selaku dosen penguji atas arahannya sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
- 5) Bapak Arief Bimantoro Suharko, Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Bakrie
- 6) Segenap keluarga besar PT X yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan riset dan bersedia untuk menjadi narasumber dalam penelitian ini sehingga Tesis ini dapat penulis selesaikan dengan baik dan bermakna.
- 7) Papa, Mama, Saski, Marsha yang tulus memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis.

- 8) Seluruh staf pengajar dan administrasi Universitas Bakrie atas kesungguhannya memberikan ilmu dan bantuan kepada penulis selama menempuh Pendidikan magister di Universitas Bakrie.
- 9) Seluruh teman-teman penulis di Batch 16 Magister Manajemen Universitas Bakrie, yang selalu memberikan motivasi dan dorongan sehingga penulis dapat menempuh pendidikan ini dengan sangat baik.

Penulis terbuka atas saran dan masukan sehingga penulis dapat menulis lebih baik di kemudian hari. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, terutama dalam lingkungan Program Studi Magister Manajemen Universitas Bakrie serta seluruh pihak yang membutuhkan. Akhir kata penulis mengucapkan mohon maaf bila ada kata-kata dalam penyampaian yang kurang berkenan. Sekian dan terima kasih.

Jakarta, 10 Juli 2024

Neisya Esvandiary Iswari

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Sebagaimana sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Neisy Esvandiary Iswari  
NIM : 2211001031  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:**

**ANALISIS ASPEK BUDAYA ORGANISASI SETELAH AKUISISI MAL XY (STUDI KASUS PADA PT.X)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawar dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta  
Pada tanggal: 10 Juli 2024

Yang menyatakan



( Neisy Esvandiary Iswari)

**ANALISIS ASPEK BUDAYA ORGANISASI SETELAH AKUISISI MAL XY  
(STUDI KASUS PADA PT.X)**

Neisya Esvandiary Iswari

**ABSTRAK**

*Akuisisi merupakan kata yang berasal dari bahasa Inggris yaitu acquisition yang memiliki arti mengambil alih kepemilikan pihak lain. Dalam hal ini yaitu PT. X mengakuisisi Mal XY dari PT. Y. Suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki budaya organisasinya masing-masing. Dimana budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Ketika suatu organisasi atau perusahaan mengalami akuisisi maka akan terjadi penyesuaian pada budaya organisasinya.*

*Penelitian ini bersifat kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan penelitian kepustakaan, penelitian lapangan, pendekatan metode wawancara dan dengan metode kuesioner berupa Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) dengan studi kasus di PT.X. Narasumber dari penelitian ini adalah karyawan dengan level dari Mal Manager, Supervisor dan Staf yang semuanya berkaitan langsung dengan akuisisi Mal XY.*

*Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT. X mengimplementasikan budaya organisasi baru dengan struktur sentralisasi. Budaya organisasi saat ini cenderung mengarah kepada tipe budaya Market dan tipe budaya yang diharapkan oleh karyawan cenderung kepada tipe budaya Clan. Namun, tipe budaya saat ini dan yang diharapkan tidak begitu signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setelah adanya akuisisi, tidak terdapat pergeseran budaya organisasi yang signifikan pada PT. X.*

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Akuisisi**

**ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ASPECT POST-  
ACQUISITION OF XY MALL (CASE STUDY AT PT.X)**

Neisya Esvandiary Iswari

**ABSTRACT**

*Acquisition is a term originating from English, which means taking over ownership of another party. In this case, PT. X acquires Mal XY from PT. Y. An organization or company certainly has its own organizational culture. Where organizational culture is a shared system of meaning embraced by its members that distinguishes it from other organizations. When an organization or company undergoes an acquisition, there will be adjustments to its organizational culture.*

*This research is qualitative in nature with data collection techniques through literature review, field research, interview method approach, and the use of questionnaires in the form of the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), with a case study at PT.X. The informants for this research are employees with positions ranging from Mal Manager, Supervisor, and Staff, all of whom are directly related to the acquisition of Mal XY.*

*The results of this study indicate that PT. X has implemented a new organizational culture with a centralized structure. The current organizational culture tends towards the Market type, while the type of culture expected by employees tends towards the Clan type. However, the current and expected cultural types are not significantly different. Thus, it can be concluded that after the acquisition, there is no significant shift in the organizational culture at PT. X.*

***Keywords : Organizational Culture, Acquisition***



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSTUJUAN PUBLIKASI .....	vi
ABSTRAK .....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Ruang Lingkup .....	6
1.6 Sistematika Penulisan .....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....	7
2.1 Akuisisi .....	7
2.2 Budaya Organisasi .....	8
2.3 Penelitian Terdahulu .....	10
2.4 Kerangka Penelitian .....	13
BAB 3 METODOLOGI .....	15
3.1 Jenis Penelitian .....	15
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	15
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	15
3.4 Metode Analisis Data .....	16
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	19
4.1 Hasil Penelitian .....	19
4.1.1 Karakteristik Dominan .....	19
4.1.2 Kepemimpinan Organisasi .....	21
4.1.3 Manajemen Personil .....	23
4.1.4 Perekat Organisasi .....	26
4.1.5 Strategi yang Ditekankan .....	28
4.1.6 Kriteria Keberhasilan .....	31
4.1.7 Analisa Pemetaan Budaya Organisasi PT. X .....	32
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	36
5.1 Kesimpulan .....	36
5.2 Saran .....	37
5.2.1 Saran bagi PT. X .....	37
5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya .....	38
DAFTAR PUSTAKA .....	39

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel jumlah karyawan sebelum dan setelah akuisisi.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1 Metode Pengumpulan Data.....	16
Tabel 3.2 Tipe Budaya Organisasi .....	17
Tabel 4.1 Karakteristik Dominan.....	19
Tabel 4.2 Kepemimpinan Organisasi .....	21
Tabel 4.3 Manajemen Personil.....	23
Tabel 4.4 Perikat Organisasi.....	26
Tabel 4.5 Strategi yang Ditekankan .....	28
Tabel 4.6 Kriteria Keberhasilan .....	31

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Dimensi <i>Competing Value Framework</i> .....	9
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	13
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. X .....	24
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. X Tahun 2024 .....	24

## DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Karakter Dominan.....	20
Diagram 4.2 Kepemimpinan Organisasi.....	21
Diagram 4.3 Manajemen Personil.....	23
Diagram 4.4 Perekat Organisasi .....	26
Diagram 4.5 Strategi yang Ditekankan.....	28
Diagram 4.6 Kriteria Keberhasilan .....	31
Diagram 4.7 Pemetaan Budaya Organisasi PT. X .....	33
Diagram 4.8 <i>Competing Value Framework</i> PT. X .....	33