

## INTISARI

### KAJIAN BUDAYA ORGANISASIONAL DAN KEPEMIMPINAN UNTUK MENCAPAI STRATEGI JANGKA PANJANG PERUSAHAAN PT. MAP AKTIF ADIPERKASA, TBK.

**Regina Kusuma Mutti**

20/465329/PEK/26332

Kondisi pandemi Covid-19 yang terjadi pada 2020 lalu sempat memberikan dampak yang begitu besar bagi kehidupan manusia dengan adanya pembatasan sosial secara masif di seluruh dunia. Hal ini tentu saja berimbas pada berbagai industri sebagai akibat dari turunnya jumlah permintaan konsumen dan banyak pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masal. Industri ritel adalah salah satu yang terkena dampak sangat signifikan, dengan pembatasan sosial artinya masyarakat tidak bisa lagi pergi berbelanja seeluasa sebelumnya. Selain itu, banyaknya angka PHK juga menyebabkan masyarakat menahan belanjanya dan lebih berfokus pada kebutuhan pokok saja.

MAP Active sebagai pemain terbesar dalam bisnis ritel yang berfokus pada *sports, kids*, dan juga *leisure*, menyadari betul bahwa untuk bisa mencapai strategi jangka panjang perusahaan yang berfokus pada perluasan bisnis secara internasional, diperlukan penanaman dan pemahaman yang baik terkait budaya organisasional dan kepemimpinan di dalam perusahaan. Untuk itu penting bagi MAP Active untuk memahami budaya serta kepemimpinan yang ada di perusahaan saat ini diselaraskan dengan yang diinginkan oleh manajemen, serta dipastikan kesesuaiannya dengan perkembangan di masa depan.

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) untuk memetakan budaya organisasional dan juga *Management Skills Assessment Instrument* (MSAI) untuk memetakan kepemimpinan dan kompetensi manajerial. Keduanya dikembangkan oleh Cameron dan Quinn (2011) dengan mengacu pada *Competing Value Framework* (CVF). Terdapat empat kategori budaya organisasional, yaitu: klan, adhokrasi, market dan hirarki.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa profil budaya organisasional MAP Active saat ini menunjukkan budaya klan dan market, serta kepemimpinan dominasi klan. Sedangkan profil budaya organisasional yang diinginkan adalah budaya market dan klan, dengan kepemimpinan market. Rekomendasi strategi program perubahan budaya organisasional serta kepemimpinan untuk MAP Active adalah dengan upaya meningkatkan budaya serta kepemimpinan market, dan menurunkan budaya hirarki.

Kata kunci: *Organizational Culture Assessment Instrument*, *Management Skills Assessment Instrument*, Budaya organisasional, Kepemimpinan dan Kompetensi Manajerial

## ABSTRACT

### **STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP IN ACHIEVING THE COMPANY'S LONG-TERM STRATEGY OF PT. MAP ACTIVE ADIPERKASA, TBK.**

**Regina Kusuma Mutti**  
20/465329/PEK/26332

*The Covid-19 pandemic circumstances that occurred in 2020 has significantly impacted human life by implementing massive social restrictions worldwide. Various industries have suffered as a result of the decline in the number of consumer demands and many mass layoffs. The retail industry has been one of the hardest hit, with social restrictions meaning people can no longer go shopping as freely as they used to. In addition, the large number of layoffs also causes people to hold back their spending and focus more on basic needs.*

*MAP Active as the most significant player in the retail business that focuses on sports, kids, and also leisure, is well aware that in order to achieve the company's long-term strategy that focuses on expanding its business internationally, it is necessary to have a good understanding of organizational culture and leadership within the company. For this reason, MAP Active needs to understand that the current culture and leadership in the company are aligned with the vision of the management and ensure that they are in line with future developments.*

*This research implements a quantitative approach using the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) to map organizational culture and the Management Skills Assessment Instrument (MSAI) to map leadership and managerial competence. Cameron and Quinn (2011) developed both instruments by referring to the Competing Value Framework (CVF). There are four organizational culture categories: clan, adhocracy, market, and hierarchy.*

*The study results conclude that the current MAP Active organizational culture profile shows clan and market culture and clan dominance leadership profile. Meanwhile, market and clan cultures are the desired organizational culture profile, with market leadership style as the desired leadership profile. Recommendations for organizational culture and leadership transformation program strategies for MAP Active are emphasizing on the efforts to improve the market culture and leadership, as well as to reduce the hierarchical culture.*

*Keywords: Organizational Culture Assessment Instrument, Management Skills Assessment Instrument, Organizational Culture, Leadership and Managerial Competence*