



INTISARI

Budaya organisasional berperan penting dalam membangun efektivitas organisasi maupun pencapaian visi dan misi suatu perusahaan. Nilai-nilai yang dianut pada suatu organisasi akan mengarahkan seluruh anggota organisasi pada satu tujuan. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk memahami kesenjangan budaya organisasional pada PT Kirana Megatara Tbk. Dalam penelitian ini diuraikan mengenai budaya yang dirasakan berkembang dan yang diharapkan seharusnya berkembang di perusahaan. Sosialisasi dan internalisasi budaya organisasional telah dilakukan oleh Jajaran Manajemen PT Kirana Megatara Tbk melalui beberapa program yang diharapkan dapat berjalan efektif. Akan tetapi program internalisasi tersebut dirasakan belum berjalan efektif dan perlu dilakukan evaluasi, karena masih dirasakan tidak mencerminkan nilai-nilai yang seharusnya dianut oleh seluruh anggota organisasi.

Penelitian ini dilakukan kepada 182 responden yang terdiri dari level Kepala Seksi, Manajer, dan Direktur Operasional yang berada di Pabrik area Sumatera dan Kalimantan serta Jajaran Manajemen yang berada di Kantor Pusat Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik survey. Alat ukur yang digunakan adalah *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* dari Cameron dan Quinn (2006) yang terdiri dari 24 item mencakup enam dimensi budaya organisasional. Responden diminta untuk memberikan ranking berupa skor untuk setiap tipe budaya organisasional pada setiap dimensi. Data diolah melalui perhitungan rata-rata dari keempat tipe budaya organisasional sehingga dapat dilihat budaya yang berkembang dan yang diharapkan seharusnya berkembang di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan antara budaya organisasional yang berkembang yaitu budaya *hierarchy* dan budaya yang diharapkan seharusnya berkembang yaitu budaya *clan*. Perbedaan juga terjadi pada karyawan yang berada di unit bisnis dan Jajaran Manajemen. Jajaran Manajemen berharap budaya organisasional yang berkembang adalah budaya *market*. Sementara budaya yang seharusnya berkembang menurut karyawan Unit Bisnis adalah budaya *clan*. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan budaya organisasional diantara anggota organisasi.

Saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah dengan membuat standarisasi program sosialisasi budaya organisasional, sistem pemberian *reward*, dan membuat program *Culture Day* dan *Culture Festival*.

Kata kunci : Budaya Organisasional, *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*



ABSTRACT

Organizational cultures have an important roles in the organization's effectivity as well as in achieving the vision and mission of a company. The company values will prompt all of the organization's member to go in one direction. This research has been conducted to understand the gap of organizational culture in PT Kirana Megatara Tbk. In this research, illustrate the culture that is currently developing and should be developed in the company. Socialization and internalisation of the organizational culture has been conducted by the Management of PT Kirana Megatara Tbk through some programs that hopefully could run effectively. However, the internalisation program has not run effectively and need to be evaluated, as it has not reflected the values that should be followed by all of the organization's member.

The research has been conducted to 182 respondents, from Section Head, Manager and Operational Director in the factories in Sumatra and Kalimantan area; and also Management in the Head Office Jakarta. Descriptive Research Method with survey technique is being used in this research. Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) from Cameron dan Quinn (2006) is the measurement tools that used. It consist of 24 items, including 6 dimension of organizational culture. Respondents are asked to rank with score for each type of the organizational culture in each dimension. Data have been analyzed through the average of four type of the organization cultures to get the picture of culture that is currently developing and should be developed in the company.

The result of research shows the gap between the organizational culture that is currently developing, which is hierarchy culture and the culture that should be developed, which is clan culture. The gap also exist between employees in business unit and in Managements. Managements hopes that market culture should be developed; while employees in business unit think that clan culture is the one that should developed. This shows that there is a gap in organizational culture between organization's member.

Based on the research, it is suggested to create standardized socialization program of the organization culture, reward system, and also conducting Culture Day and Culture Festival programs.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)