



ABSTRAK

ANALISIS NILAI-NILAI BUDAYA ORGANISASIONAL PADA PEMIMPIN DAN KARYAWAN DI PT XYZ

Vinni Indrawati

15/391273/PEK/21026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keselarasan nilai-nilai personal dengan nilai-nilai budaya organisasional serta kesehatan budaya pada pemimpin dan karyawan PT XYZ. Analisa akan menggunakan alat yang dikembangkan oleh Barret (2006), yaitu *Cultural Value Assessment (CVA)*. Keselarasan nilai-nilai personal dengan nilai-nilai budaya organisasional akan dianalisis dengan membandingkan antara nilai-nilai personal yang dipilih oleh responden sebagai nilai-nilai yang mencerminkan dirinya dengan nilai-nilai budaya organisasional PT XYZ, yaitu 6C. Sedangkan kesehatan budaya organisasional digambarkan melalui nilai entropi budaya. Entropi budaya diukur dengan membandingkan jumlah nilai-nilai kontraproduktif (*limiting*) yang ada dalam organisasi terhadap keseluruhan nilai-nilai budaya organisasional yang ada dalam organisasi.

Penelitian ini merupakan tindak lanjut dari penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh PT XYZ, dengan perbedaan penelitian yaitu: (1). Kesehatan budaya organisasional diukur berdasarkan kelompok pemimpin dan karyawan, sedangkan penelitian sebelumnya pengukuran kesehatan budaya dilakukan di tingkat organisasi, (2). Pada penelitian ini dilakukan analisis keselarasan nilai-nilai personal dengan nilai 6C, sementara pada penelitian sebelumnya analisis tersebut belum dilakukan. Data penelitian menggunakan data sekunder yang merupakan hasil survei budaya PT XYZ kepada karyawan PT XYZ dan anak perusahaannya. Survei menggunakan metode *purposive sampling* kepada karyawan PT XYZ dan anak perusahaannya, yaitu karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai personal baik di kelompok pemimpin maupun kelompok karyawan adalah selaras dengan nilai-nilai 6C dan tingkat kesehatan budaya organisasional di kedua kelompok tersebut berada pada kategori kurang sehat.

Kata Kunci: nilai-nilai personal, nilai-nilai organisasional, kesehatan budaya, entropi budaya.

ABSTRACT

THE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURAL VALUES ON LEADERS AND EMPLOYEES IN PT XYZ

Vinni Indrawati

15/391273/PEK/21026

This study aims to analyze the alignment of personal values with organizational cultural values, and the culture health on leaders and employees of PT. XYZ. Cultural Value Assessment (CVA) developed by Barret (2006) is applied in this study. The alignment of both values is analyzed by comparing personal values chosen by respondents as values that reflect themselves to the organizational cultural values of PT. XYZ, namely 6C. Whereas the organizational culture health is described through values of cultural entropy. The cultural entropy is measured by comparing the number of counterproductive (limiting) values that exist within the organization to the overall organization's cultural values.

This study is a follow-up of previous research conducted by PT XYZ, with differences in research: (1). Organizational culture health is measured based on groups of leaders and employees, whereas on previous study the culture health measurements were carried out at the organizational level, (2). In this study the alignment of personal values is analyzed through the 6C values, while the previous study did not carry such analysis. Secondary data used are the culture survey result on PT. XYZ's employees and its subsidiaries. The survey used a purposive sampling method to the employees of PT XYZ and its subsidiaries; who are permanent employees with a minimum work period of 1 year.

The results of the study show that personal values both in leader group and employee group are aligned to the values of 6C; while the levels of organizational culture health in both groups are in the category of being less-healthy.

Keywords: *personal values, organizational values, culture health, cultural entropy*