



ANALISIS BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT (OCAI) TERHADAP STASIUN PENGISIAN DAN PENGANGKUTAN BULK ELPIJI (SPPBE) PT. GIGA UTAMA

¹⁾Herta Hidayat; ²⁾ Dede Aji Mardani
^{1,2)} Prodi Ekonomi Syariah STAI Tasikmalaya

Email: ¹⁾ dedeaji.m@gmail.com

How to Cite :

Hidayat, H., Mardani, D.A. (2020). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* Terhadap Stasiun Pengisian Dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) PT. Giga Utama

ARTICLE HISTORY

Received [28 Juni 2020]

Revised [20 Juli 2020]

Accepted [31 Juli 2020]

KEYWORDS

Workload and Work
Discipline on Employee
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemetaan budaya organisasi yang ada saat ini di SPPBE PT. Giga Utama Kecamatan Sukaraja Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif analisis dengan teknik mix method yaitu dengan pengumpulan data melalui studi lapangan yang dilakukan dengan cara wawancara, penyebaran angket, dan Observasi. Alat uji untuk mengolah data yang diperoleh yaitu adalah menggunakan analisis Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang yang dipakai saat ini merupakan budaya Market, dan ukuran kesuksesan karyawan dipengaruhi oleh penekanan strategi. Suatu organisasi harus bertransformasi sesuai dengan kondisi yang ada untuk dapat berkembang dengan maju, dan mengetahui tujuan apa yang akan di capai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of mapping the organizational culture that exists today at SPPBE PT. Giga Utama, Sukaraja District, Tasikmalaya Regency. The method used is descriptive analysis research with the original mix method technique with data collection through field studies conducted by interview, questionnaire distribution, and observation. The test tool to process the data obtained is using the analysis of the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). The results of this study indicate that the organizational culture that is used today is Market culture, and the measure of employee success is influenced by strategic emphasis. An organization must transform in accordance with existing conditions to be able to develop forward, and know what goals will be achieved.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset utama yang besar sehingga kehadirannya dalam setiap aktivitas organisasi memiliki peranan penting dalam hal ini dalam kemajuan suatu organisasi perusahaan (Rahmi, 2019). Adapun bentuk dan kegiatan organisasi yang dibentuk dipastikan memiliki satu tujuan, padahal setiap manusia yang ada dalam organisasi tersebut memiliki tujuan individual yang berbeda-beda. Dari tujuan yang disatukan menjadi alasan utama dalam berorganisasi. Sistem pelaksanaan budaya organisasi yang sesuai merupakan upaya untuk memacu kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja yang dicapai oleh anggota organisasi/karyawan dapat meningkat (Kurniawan, 2018).

Budaya organisasi kini sedang memegang kendali kesuksesan sebuah organisasi. Banyak dari berbagai kalangan baik akademisi, atau praktisi yang konsen terhadap budaya organisasi sampai antisipatif terhadap perubahan yang dapat memenangkan pasar dalam persaingan (Caliskan & Zhu, 2019); (David, Valas, & Raghunathan, 2018)

Perubahan atas persaingan dari luar perusahaan harus menjadikan suatu peluang dan potensi karena perubahan dalam suatu perusahaan adalah suatu keniscayaan dan perubahan terhadap arus permintaan pasar dalam persaingan. (Kasali, 2006). Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kebutuhan pokok (primer) yaitu isi ulang tabung LPG perusahaan ini diharapkan mamapu untuk bersaing dan berkembang termasuk pada sumber daya manusianya.

Penelitian (Tarlis, 2017) Gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan memiliki hubungan yang positif, sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian (Firdaus, 2015) Kinerja karyawan dipengaruhi Kontribusi pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 63,1%, sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel tidak diteliti. Uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh antara komunikasi internal dengan motivasi kerja.

Penelitian yang telah dilakukan (Umartias & Djastuti, 2014) terdapat perbedaan budaya organisasi pada pergantian pejabat manajemen. Pada jabatan *Executive Vice President* adalah hierarchy. (Tanadi, 2014); (David et al., 2018)

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan *mix method* dengan mengartikulasikan antara penelitain yang mendalam dengan pengolahan data yang reliable. (Juliansyah Noor, 2016), dengan menggunakan variabel bebas dan terikat. Variabel *independent* sering disebut variabel stimulus, prediktor, *antecedent*, atau variabel bebas (Zhang, Gill, & Andrew, 2018). Respondennya adalah seluruh karyawan SPPBE PT. Giga Utama. Dalam metode *mix method* yang menggabungkan antara dua pendekatan yaitu metode kuantitatif serta dilengkapi dengan data kualitatif (Sugiyono, 2016); (Catherine Cassell and Gillian Symon, 2004). Populasinya adalah seluruh pegawai SPPBE PT. Giga Utama sebanyak 32 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil dan Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini juga terbagi dalam beberapa kategori, yaitu: lama bekerja, usia, dan latar belakang Pendidikan. Deskripsi mengenai karakteristik responden penelitian ini di jabarkan sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja, Usia dan Latar Belakang Pendidikan

Lama Bekerja		Usia		Latar Belakang Pendidikan	
Tahun	Jumlah	Usia	Jumlah	Pendidikan	Jumlah
1-3 tahun	8 orang	18-23 th	3 orang	SMP	1
3-6 tahun	9 orang	23-29 th	7 orang	SMA	27
6-9 tahun	9 orang	30-35 th	8 orang	DIII	1
>9 tahun	6 orang	>35 th	14 orang	S1	3



Gambar 1. Chart Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 2. Chart Karakteristik Berdasarkan Usia Bekerja



Gambar 3. Chart Karakteristik Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan karakteristik responden diatas dapat disimpulkan bahwa responden pada umumnya adalah karyawan SPPBE PT. Giga Utama yang keseluruhannya adalah laki-laki dengan total responden sebanyak 32 orang, selanjutnya responden telah mengabdikan diri di perusahaan SPPBE PT. Giga Utama rata-rata terbanyak yaitu antara rentang 6-9 tahun yaitu sebesar 28% atau 9 orang pekerja, dan 28% juga dengan total sama 9 orang yaitu lama bekerja antara rentang 3-6 tahun, sedangkan sisanya 25% atau 8 orang yang bekerja 1-3 tahun, terakhir 19% atau 6 orang, lama bekerjanya sudah lebih dari 9 tahun. Sedangkan usia responden memiliki rentang usia (umur para pekerja) yaitu berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 44% atau sebanyak 14 orang pekerja, 25% atau 8 orang berusia antara 30-35 tahun, 22% atau 7 orang berusia antara 23-29 tahun, dan terakhir 9% atau 3 orang berusia antara 18-23 tahun. Untuk tingkat Pendidikan didominasi oleh lulusan SMA atau sederajat yaitu sebesar 85% pekerja atau sebanyak 27 orang dari total 32 orang. Sedangkan untuk tingkat S1 hanya 9% atau sebanyak 3 orang, dan yang lulusan DIII serta SMP hanya ada 3% yaitu 1 orang.

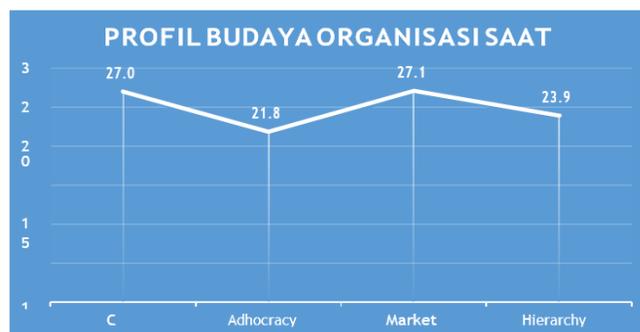
2. Pemetaan Budaya menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*

a. Budaya Organisasi Yang Paling Dominan Digunakan di SPPBE PT. Giga Utama saat ini.

Berikut merupakan tabel dari hasil pengisian kuisioner yang telah diisi oleh karyawan/para pekerja di SPPBE PT. Giga Utama untuk profil budaya organisasi saat ini:

Tabel 2. Hasil Penelitian Budaya Organisasi Saat Ini

No.	Pemetaan OCAI	Profil Budaya Organisasi Saat ini (%)
1	Clan	27.03
2	Adhocracy	21.88
3	Market	27.14
4	Hierarchy	23.96



Gambar 4. Chart Profil Budaya Organisasi Saat Ini

Berdasarkan dari perhitungan pada table diatas dapat diketahui bahwa profil budaya organisasi yang dirasakan saat ini oleh seluruh karyawan adalah lebih condong ke budaya *Market* dengan presentasi sebesar 27,14% kemudian diikuti dengan budaya *Clan* yaitu dengan presentasi sebesar 27,03%, budaya *Hierarchy* sebesar 23,96%, dan budaya *Adhocracy* sebesar 21,88%. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini organisasi memiliki sistem kekeluargaan dan sistem kompetensi yang seimbang, namun budaya *Market* lebih dominan sehingga lebih

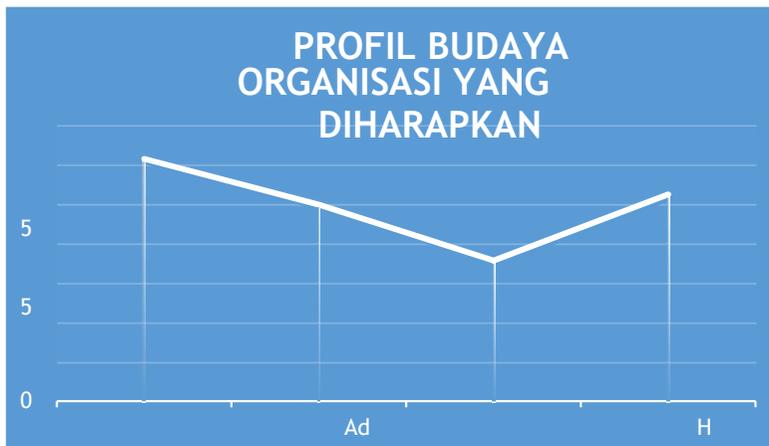
menitik beratkan pada hubungan kerjasama eksternal dengan gambaran organisasi adalah memiliki sikap kompetisi yang tinggi.

b. Budaya Organisasi Yang Diharapkan Dimasa Akan Datang SPPBE PT. Giga Utama

Dapat dilihat tabel dari hasil pengisian kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan/para pekerja di SPPBE PT. Giga Utama:

Tabel 3. Hasil Penelitian Profil Budaya Organisasi Yang Diharapkan

No.	Pemetaan OCAI	Profil Budaya Organisasi Yang Diharapkan (%)
1	Clan	30.81
2	Adhocracy	25
3	Market	17.89
4	Hierarchy	26.3



Gambar 5. Chart Profil Budaya Organisasi Yang Diharapkan

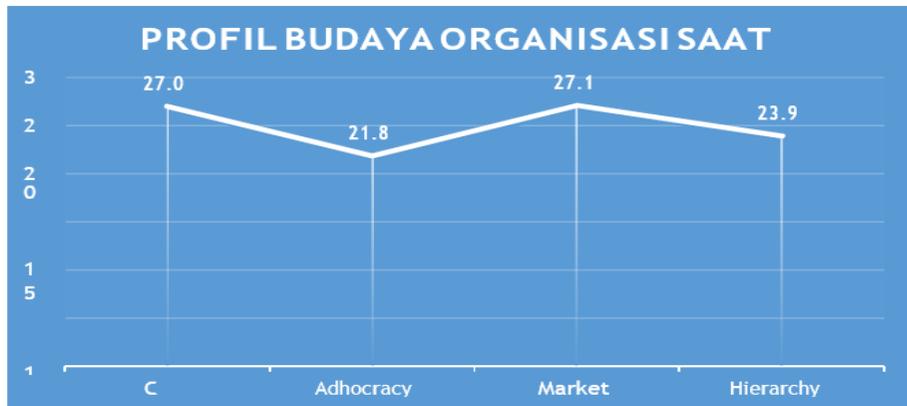
Persepsi profil budaya organisasi yang diharapkan oleh seluruh karyawan yaitu budaya *Clan*, terlihat sangat besar dominannya dibandingkan dengan profil budaya organisasi lainnya yaitu sebanyak 30,81% dan budaya *Hierarchy* memiliki nilai 26,3% sedangkan untuk *Adhocracy* 25% dan terakhir yaitu budaya organisasi *Market* sebesar 17,89%. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang diharapkan seluruh karyawan adalah budaya organisasi yang lebih meningkatkan dan mengedepankan kekeluargaan sehingga adanya pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik dan juga adanya peningkatan pada sistem birokrasi organisasi untuk menjadi lebih baik lagi.

c. Perbandingan Profil Budaya Organisasi Saat ini dan Yang Diharapkan.

Berikut pengolahan data hasil dari kesimpulan persepsi seluruh karyawan berdasarkan profil budaya organisasi saat ini dan yang diharapkan, yaitu:

Tabel 4. Perbandingan Profil Budaya Organisasi Saat Ini dan Yang Diharapkan

No.	PemetaanOCAI	Profil Budaya Organisasi Saat Ini (%)	Profil Budaya Organisasi Yang Diharapkan (%)
1	Clan	27,03	30,81
2	Adhocracy	21,88	25
3	Market	27,14	17,89
4	Hierarchy	23,96	26,3

**Gambar 6. Chart Perbandingan Profil Budaya Organisasi Saat Ini dan Yang Diharapkan**

Berdasarkan pengolahan data pada table dan gambar diatas maka dapat dilihat dari keseluruhan karyawan untuk saat ini merasakan budaya *Market* dan budaya *Clan* hal ini ditunjukkan dari total presentasi sebesar 27,14% untuk budyya *Market* dan 27,03 untuk budaya *Clan*. Hal ini menunjukkan saat ini organisasi ataupun perusahaan memiliki sistem kekeluargaan tetapi mengedepankan kompetensi yang ketat dan tinggi.

Hal ini berbeda dengan apa yang diharapkan oleh seluruh karyawan untuk kedepannya, karyawan menginginkan adanya penguatan untuk budaya *Clan*, *Hierarchy*, dan *Adhocracy* serta untuk budaya *Market* berharap adanya penurunan. Para karyawan mengharapkan adanya peningkatan budaya *Clan* dari 27,03% menjadi 30,81% itu menunjukan bahwa karyawan kedepannya ingin membentuk sebuah perusahaan yang kuat disertai adanya dorongan untuk pengembangan moral karyawan serta kerja sama tim yang kuat. Hal ini juga sejalan dengan adanya peningkatan pada budaya *Hierarchy* yang menunjukan adanya peningkatan dari 23,96% menjadi 26,3% hal ini menunjukan bahwa sistem perusahaan yang ada saat ini sedikit lemah sehingga diperlukan adanya perubahan sistem yang semakin baik, yaitu diharapkannya adanya sebuah struktur yang baik dan rapi dalam organisasi (Suderman, 2012). Dan untuk budaya *Adhocracy* diharapkan juga untuk meningkat dari yang dirasakan saat ini dibandingkan yang diharapkan kedepannya yaitu dari 21,88% saat ini menjadi 25% yang diharapkan kedepannya, maka hal ini diharapkan adanya eksperimen dan inovasi yang meningkat dari pada sebelumnya. Sedangkan yang mengalami penurunan adalah budaya *Market* dengan penurunan yang cukup signifikan, artinya budaya *Market* diharapkan tetap dikembangkan akan tetapi agak dikurangi penekanannya dimasa yang akan datang, sehingga bisa ditambah dengan nilai-nilai yang ada pada budaya *Clan*.

Profil budaya clan yang dominan diharapkan oleh karyawan merupakan suatu kondisi dimana perusahaan merupakan tempat kerja yang nyaman seperti layaknya keluarga, adanya

kebersamaan kuat diantara para karyawannya. Figur pemimpin yaitu pemimpin yang dapat membimbing, memfasilitasi, memberikan pelajaran dan berperan sebagai penasihat bahkan seperti orang tua (Fralinger & Olson, 2007). Kerjasama, partisipasi, dan usaha mempertemukan pendapat adalah hal yang dianggap penting. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang menonjol pada budaya *clanyaitu* karakteristik dominan, gaya kepemimpinan, manajemen karyawan, dan ukuran kesuksesan. Budaya *hierarchy* yang diharapkan karyawan yaitu suatu kondisi dimana gaya manajemen dicirikan dengan rasa aman dalam bekerja, kecocokan, keterprediksian dan adanya hubungan yang stabil. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang paling menonjol pada budaya *hierarchy* yaitu manajemen karyawan.

IMPLIKASI BAGI MANAJEMEN

Hasil penilaian budaya perusahaan dengan menggunakan instrumen OCAI menunjukkan bahwa para pimpinan dan karyawan berpendapat budaya yang mereka rasakan saat ini yaitu kombinasi antara budaya *market* dan *clan* (Hansen, 2018). Mereka menginginkan di masa yang akan datang dilakukan peningkatan budaya *clan* dan pengurangan budaya *market*. Peningkatan budaya *clan* dilakukan terutama pada dimensi manajemen karyawan dan ukuran kesuksesan. Pengurangan budaya *market* terutama dilakukan pada dimensi manajemen karyawan dan penekanan strategi (Aydın, 2018).

Sebagai implikasi dari hal tersebut, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi manajerial yang sesuai yang meliputi :

1. *Managing the development of others* (mengelola pengembangan sumber daya manusia), yaitu mengelola dan memacu kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan pada jenjang karir
2. *Managing interpersonal relationship* (mengelola hubungan antar personal), yaitu dengan konsep mendengar dan menerima selur masukan dari para karyawannya serta memberikan solusi.
3. *Managing team* (mengelola tim), yaitu membuat networking antara pekerja sehingga terbentuk budaya kuat saling keterkaitan dengan tujuan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aydın, B. (2018). The role of organizational culture on leadership styles. *MANAS Sosial Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 267–280.
- Caliskan, A., & Zhu, C. (2019). Organizational Culture Type in Turkish Universities using OCAI: Perceptions of Students. *Journal of Education Culture and Society*, 10(2), 270–292.
- Catherine Cassell and Gillian Symon. (2004). *Essential Guide To Qualitative Methods In Organizational Research*. California: SAGE Publications India Pvt Ltd.
- David, S. N. J., Valas, S., & Raghunathan, R. (2018). Assessing Organization Culture—A Review on the OCAI Instrument. In *International Conference on Management and Information Systems September* (Vol. 21, p. 22).
- Firdaus, M. R. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja the Influence of Internal Communication on Work Motivation, 2(2), 2164–2175.
- Fralinger, B., & Olson, V. (2007). Organizational culture at the university level: A study using the OCAI instrument. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 4(11).
- Hansen, M. (2018). Cultivating change: The relationship between organizational culture, leadership style and communication style with organizational change.
- Juliansyah Noor, S. E. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Prenada Media.

- Kasali, R. (2006). *Adverising that Sells. Gramedia pustaka Utama, Jakarta.*
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 315–330.
- Rahmi, D. M. (2019). Investasi Modal Manusia Dalam Pembangunan Ekonomi Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 55–64.
- Suderman, J. (2012). Using the organizational cultural assessment (OCAI) as a tool for new team development. *Journal of Practical Consulting*, 4(1), 52–58.
- Sugiyono, M. P. P. (2016). Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (cetakan ke-23). *Bandung: Alfabeta.*
- Tanadi, M. (2014). Pemetaan Budaya Organisasi di PT. Wisata Dewa Tour dan Travel tahun 2013. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(1).
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan*, 2(2), 1–20.
- Umartias, M., & Djastuti, I. (2014). Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 4 Semarang. *Diponegoro Journal of Management*.
- Zhang, M., Gill, S., & Andrew, S. (2018). Outlines and Outliers: A mix-method study of garment silhouette and the ageing body. In *91st Textile Institute World Conference: Integrating Design with Sustainability*.