

## Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI): An Analysis of Organizational Culture Mapping at PT BBB Bandung

Novita Delima Putri<sup>1\*</sup>, Siti Wahyuni<sup>2</sup>, Zeinora<sup>3</sup>, Mirna Herawati<sup>4</sup>, Fadrijah

Hapsari<sup>5</sup>, Muhammad Farhans Putradavi<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Dosen Universitas Indraprasta Pgri Jakarta

<sup>6</sup>Mahasiswa Universitas Indraprasta Pgri Jakarta

**Corresponding Author:** Novita Delima Putri [novitadelimaputri@gmail.com](mailto:novitadelimaputri@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Assesment, Culture, Instrument, Analysis

*Received :* 3 August

*Revised :* 17 September

*Accepted:* 21 October

©2024 Putri, Wahyuni, Zeinora, Herawati, Hapsari, Putradavi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) consists of six dimensions that describe organizational culture. Assessment of organizational culture is important to be the basis for future organizational development. This study uses non-causal-comparative research. The purpose of the study was to analyze organizational culture at PT BBB using OCAI (organization culture assessment instrument). The results of the study showed that Adhocracy culture and Clan culture were shown from a total presentation of 26% for Adhocracy culture and 26% for Clan culture. This shows that currently there is a sense of commitment to creating innovation and development, dynamic and entrepreneurial as well as commitment and concern for members. This is not much different from what is expected by all employees for the perception of culture that is expected for the future

## **Instrumen Penilaian Budaya Organisasi (OCAI): Analisis Pemetaan Budaya Organisasi di PT BBB Bandung**

Novita Delima Putri<sup>1\*</sup>, Siti Wahyuni<sup>2</sup>, Zeinora<sup>3</sup>, Mirna Herawati<sup>4</sup>, Fadrijah Hapsari<sup>5</sup>, Muhammad Farhans Putradavi<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Dosen Universitas Indraprasta Pgri Jakarta

<sup>6</sup>Mahasiswa Universitas Indraprasta Pgri Jakarta

**Corresponding Author:** Novita Delima Putri [novitadelimaputri@gmail.com](mailto:novitadelimaputri@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Penilaian, Budaya, Instrumen, Analisis

*Received :* 3 August

*Revised :* 17 September

*Accepted:* 21 October

©2024 Putri, Wahyuni, Zeinora, Herawati, Hapsari, Putradavi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Instrumen Penilaian Budaya Organisasi (Organizational Culture Assessment Instrument/OCAI) terdiri dari enam dimensi yang menggambarkan budaya organisasi. Penilaian budaya organisasi penting untuk menjadi dasar pengembangan organisasi di masa mendatang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian non kausal-komparatif. Tujuan penelitian adalah menganalisis budaya organisasi di PT BBB dengan menggunakan metode OCAI (organization culture assessment instrument). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya Adhocracy dan budaya Clan ditunjukkan dari total penyajian sebesar 26% untuk budaya Adhocracy dan budaya Clan sebesar 26%. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini sudah ada rasa komitmen untuk menciptakan inovasi dan pengembangan, dinamis dan berjiwa wirausaha serta komitmen dan kepedulian terhadap anggota. Hal ini tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan oleh seluruh karyawan atas persepsi budaya yang diharapkan untuk masa mendatang

## PENDAHULUAN

Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) adalah alat yang digunakan untuk menganalisis dan memetakan budaya organisasi. OCAI dikembangkan oleh Kim Cameron dan Robert Quinn dan berdasarkan pada Model Dua Dimensi Budaya Organisasi, yaitu Stabilitas vs. Perubahan dan Internal vs. Eksternal. Alat ini membantu organisasi memahami budaya yang ada dan mengidentifikasi budaya yang diinginkan.

Latar belakang perlunya Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) untuk analisis pemetaan budaya organisasi pada PT BBB Bandung diantaranya kebutuhan untuk memahami budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peran krusial dalam menentukan cara kerja dan interaksi antar karyawan (Ndolu, dkk, 2022). Memahami budaya yang ada dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Munculnya reaksi terhadap perubahan lingkungan. Dalam menghadapi dinamika pasar dan perubahan lingkungan bisnis, perusahaan perlu menyesuaikan budaya organisasi untuk tetap kompetitif (Nasrullah, 2022). OCAI membantu mengidentifikasi kesenjangan antara budaya saat ini dan yang diinginkan dalam menghadapi perubahan.

Adanya peningkatan keterlibatan karyawan dalam perusahaan menjadi alasan utama perlunya asesmen budaya organisasi. Budaya organisasi yang sehat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan (Darmawan, 2022). Dengan menggunakan OCAI, PT BBB dapat memahami pandangan karyawan tentang budaya yang ada dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan keterlibatan mereka.

Asesmen OCAI membantu pemetaan identitas perusahaan yang sedang berjalan. OCAI membantu dalam mendefinisikan identitas perusahaan yang kuat. Dengan mengetahui nilai-nilai inti dan karakteristik budaya, perusahaan dapat membangun citra yang lebih jelas di mata karyawan dan pelanggan (Harahap, F. A., & Nasution, 2023).

Perusahaan yang berkembang dan selalu mempunyai competitor memerlukan penguatan strategi bisnis. Budaya organisasi yang sejalan dengan strategi bisnis akan memudahkan implementasi strategi tersebut. OCAI memungkinkan PT BBB untuk menyelaraskan budaya organisasi dengan visi dan misi perusahaan.

Asesmen menjadi landasan dalam merubah dan mengembangkan arah kebijakan. Analisis yang dilakukan melalui OCAI memberikan dasar informasi yang objektif untuk merencanakan dan melaksanakan perubahan budaya yang diperlukan, serta untuk pengembangan organisasi ke depan.

Hasil asesmen akan menjadi evaluasi dan benchmarking (Wahdiniawati.dkk, 2024) OCAI juga dapat digunakan untuk melakukan benchmarking terhadap budaya organisasi lain di industri yang sama. Hal ini membantu PT BBB dalam mengevaluasi posisi mereka dan mengidentifikasi praktik terbaik dari organisasi lain.

Dengan latar belakang ini, penerapan OCAI di PT BBB Bandung akan memberikan wawasan berharga untuk pengembangan budaya organisasi yang lebih baik dan lebih adaptif terhadap kebutuhan bisnis yang terus berkembang.

Jika Anda membutuhkan detail lebih lanjut atau contoh implementasi. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk was to analyze organizational culture at PT BBB using OCAI (organization culture assessment instrument).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, anggapan, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini mempengaruhi cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sering kali terbentuk dari pengalaman, tradisi, dan sejarah organisasi itu sendiri dan dapat memengaruhi atmosfer serta lingkungan kerja. Adapun ciri ciri budaya organisasi ada 5, sebagai berikut,

#### **1. Nilai dan Keyakinan.**

Prinsip dasar yang diyakini oleh anggota organisasi dan menjadi panduan dalam pengambilan keputusan.

#### **2. Norma dan Perilaku**

Standar interaksi dan perilaku yang diharapkan dan diterima dalam organisasi.

#### **3. Simbol dan Cerita**

Elemen-elemen seperti logo, jargon, dan cerita yang merefleksikan identitas dan nilai-nilai organisasi.

#### **4. Ritual dan Tradisi**

Aktivitas, perayaan, atau kebiasaan yang dilakukan secara rutin yang memperkuat ikatan antar anggota.

#### **5. Gaya Kepemimpinan.**

Cara pemimpin berinteraksi dan memimpin organisasi, yang mencerminkan budaya yang ada (Adinata, 2015).

Budaya organisasi sangat penting bagi perusahaan karena, dapat mempengaruhi kinerja. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sementara budaya yang negatif dapat menurunkan produktivitas. Selain itu menarik dan retensi karyawan. Budaya yang baik membantu menarik talenta dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Terdapat adaptasi terhadap perubahan. Organisasi dengan budaya yang kuat lebih siap untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Perlunya identitas dan brand. Budaya organisasi menjadi bagian dari identitas perusahaan dan membantu membedakannya dari pesaing (Nurlela.dkk, 2023).

Dengan memahami budaya organisasi, manajemen dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan jangka panjang. Jika Anda memiliki pertanyaan lebih lanjut atau ingin mendalami aspek-aspek tertentu dari budaya organisasi.

### **Instrument Penilaian Budaya Organisasi**

OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi budaya organisasi. Terdapat enam dimensi kunci dalam OCAI, yaitu:

**1. Klien (Clan Culture).**

Menekankan pada keterlibatan karyawan, dukungan tim, dan pengembangan. Organisasi dengan budaya ini biasanya memiliki hubungan yang erat antara karyawan.

**2. Inovasi (Adhocracy Culture).**

Fokus pada inovasi, kreativitas, dan pengambilan risiko. Organisasi dengan budaya ini mendorong karyawan untuk berinovasi dan mengeksplorasi ide-ide baru.

**3. Birokrasi (Market Culture).**

Menekankan pada hasil, efisiensi, dan persaingan. Organisasi dengan budaya ini memiliki orientasi pada pencapaian target dan keunggulan pasar.

**4. Stabilitas (Hierarchy Culture).**

Mengutamakan struktur, pengendalian, dan prosedur yang jelas. Organisasi ini seringkali memiliki hierarki yang terdefinisi dengan baik dan berfokus pada kestabilan dan kepatuhan (Wellem, 2019).

Analisis terhadap dimensi-dimensi ini dapat membantu organisasi memahami budaya mereka dan mengidentifikasi area untuk pengembangan dan perbaikan. Organisasi yang mempunyai budaya yang konsisten, mampu memperkenalkan produk kepada masyarakat dengan efektif. Budaya organisasi dapat mempertahankan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia.

## **METODOLOGI**

Jenis penelitian non kausalitas-komparatif adalah penelitian yang tidak bertujuan untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel, tetapi lebih berfokus pada perbandingan atau analisis deskriptif antar berbagai kelompok atau fenomena. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis perbedaan, kesamaan, atau karakteristik tertentu di antara kelompok tanpa mengendalikan atau memanipulasi variabel. Instrumen OCAI berbentuk sebuah kuesioner yang memerlukan tanggapan dari responden cukup dengan memberikan enam pertanyaan. Instrumen ini terbukti bermanfaat dan akurat dalam mendiagnosa aspek- aspek penting organisasi yang berkenaan dengan budaya. Tujuan dari instrumen ini adalah untuk mengidentifikasi budaya organisasi saat ini, dan membantu mengidentifikasi pemikiran dari anggota organisasi mengenai budaya yang seharusnya dikembangkan untuk menyesuaikan tantangan yang dihadapi perusahaan.

Instrumen ini terdiri dari enam pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki empat alternatif jawaban. Setiap responden diminta memberikan penilaian pada setiap alternatif jawaban. Penilaian tertinggi diberikan kepada alternatif jawaban yang paling menyerupai keadaan organisasi tempatnya berada. Instrumen ini memiliki dua buah kolom penilaian, saat ini dan diharapkan. Penilaian yang diberikan pada kolom saat ini menyatakan penilaian terhadap keadaan organisasi saat ini, dan penilaian yang diberikan pada kolom diharapkan menyatakan keadaan organisasi yang seharusnya lima tahun mendatang untuk mencapai keberhasilan.

Tabel 1. Contoh Instrumen

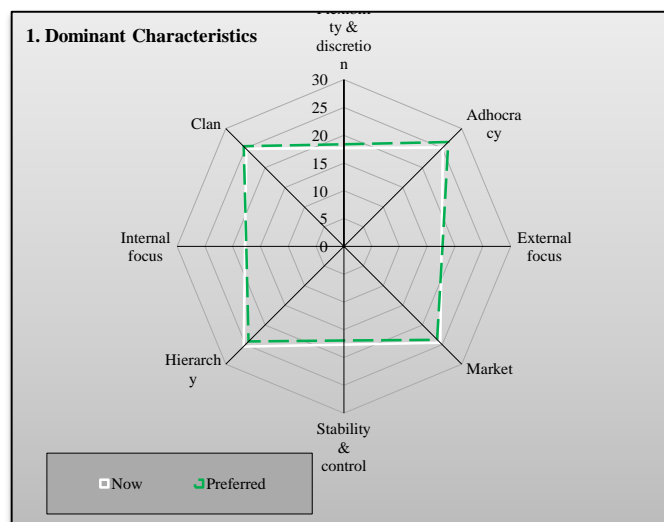
No	Karakter Dominan	Saat ini	Diharapkan
A	Organisasi ini merupakan tempat pribadi, seperti keluarga besar dan orang – orangnya saling berbagi satu sama lain	25	30
B	Organisasi ini merupakan tempat yang sangat dinamis dan entrepreneurial. Setiap anggota organisasi mau dan berani mengambil risiko	35	25
C	Organisasi ini sangat berorientasi pada hasil. Tujuan utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan. Setiap anggota organisasi sangat kompetitif dan berorientasi pada hasil.	15	25
D	Organisasi ini merupakan tempat yang sangat terkontrol dan terstruktur. Terdapat prosedur formal untuk mengendalikan apa yang orang kerjakan	25	20
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Jumlah responden sebanyak 100 orang, terdiri dari staf karyawan dan manajemen. Pemilihan responden berdasarkan random sampling. Penelitian dilakukan di PT BBB Bandung, pada tahun 2020.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil dan Pembahasan

Profil budaya organisasi berdasarkan dimensi perekat organisasi biasanya mencakup beberapa aspek utama yang mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan berinteraksi. Perlunya toleransi terhadap inovasi dan pengambilan risiko. Organisasi yang mendorong kreativitas cenderung lebih fleksibel dan adaptif. Fokus pada ketepatan, ketelitian, dan efisiensi. Budaya yang kuat dalam perhatian terhadap rincian biasanya memiliki prosedur dan standar yang ketat (Agustina 2017). Tingkat fokus pada hasil dan pencapaian. Organisasi dengan orientasi hasil memberi penghargaan pada kinerja dan pencapaian individu serta tim.



Gambar 1. Profil Budaya Berdasarkan Dimensi Perekat Organisasi

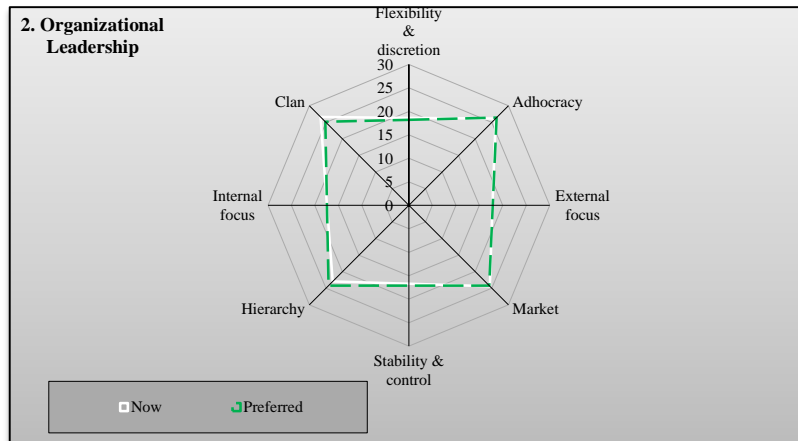
Tabel 2. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan Organisasi			<i>Graphical layout</i>		
Aver.	Now	Preferred	Score	Now	Preferred
A	27	25	Flexibility & discretion	18,61532	18,21938
B	26	26	<b>B</b> <i>Adhocracy</i>	26,09375	26,40625
C	24	24	External focus	17,8227	17,86522
D	23	24	<b>C</b> <i>Market</i>	24,375	24,21875
			Stability & control	16,72378	17,12524
			<b>D</b> <i>Hierarchy</i>	22,96875	24,21875
			Internal focus	17,41975	17,45041
			<b>A</b> <i>Clan</i>	26,5625	25,15625

Nilai Flexibility & Discretion (Fleksibilitas & Kebijakan) mencapai nilai awal adalah 18,61532 sementara nilai kedua adalah 18,21938. Ini menunjukkan adanya penurunan dalam fleksibilitas dan kebijakan yang diterapkan dalam organisasi. Artinya, mungkin ada pengurangan dalam kebebasan karyawan untuk beradaptasi dan membuat keputusan. Adhocracy (Adhocracy) mempunyai nilai awalnya adalah 26,09375, sedangkan nilai kedua meningkat menjadi 26,40625. Peningkatan ini menunjukkan adanya penekanan yang lebih besar pada inovasi dan lingkungan kerja yang dinamis. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa organisasi semakin mendorong kreativitas dan pengambilan risiko. Sedangkan nilai external focus mencapai nilai awal 17,8227 dan nilai kedua 17,86522, terjadi sedikit peningkatan yang menunjukkan bahwa organisasi mulai lebih memperhatikan kebutuhan dan kepentingan pemangku kepentingan eksternal, seperti pelanggan atau pasar. Nilai pasar mencapai awal sebesar 24,375 dan sedikit menurun menjadi 24,21875. Penurunan ini menunjukkan bahwa fokus pada hasil dan kompetisi dalam pasar mungkin berkurang. Organisasi mungkin perlu mempertimbangkan kembali strategi pasar mereka.

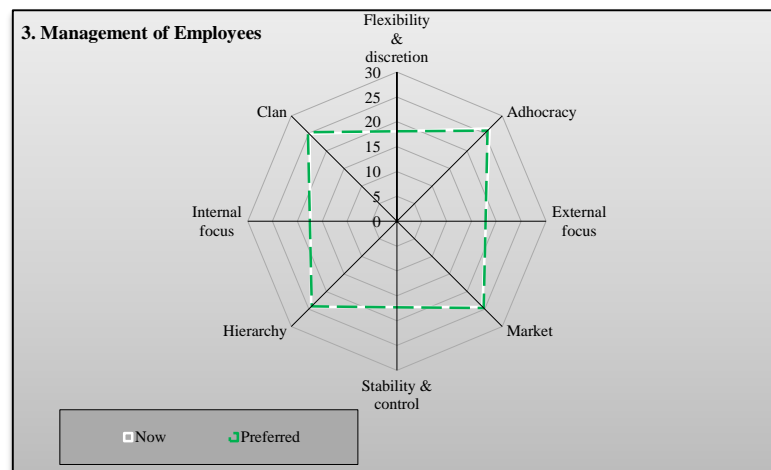
Analisis dimensi kepemimpinan ini membantu organisasi memahami bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi budaya internal dan perilaku individu. Untuk mengembangkan profil yang efektif, dapat dilakukan melalui survei karyawan, wawancara, atau penilaian 360 derajat.

Profil budaya organisasi berdasarkan dimensi kepemimpinan mencakup berbagai gaya dan pendekatan kepemimpinan yang dapat memengaruhi budaya serta perilaku di dalam organisasi (Widiyanto, 2022).



Gambar 2. Profil Budaya Berdasarkan Dimensi Kepemimpinan Organisasi

Pemetaan budaya organisasi berdasarkan dimensi pengelolaan karyawan sangat penting untuk memahami bagaimana kebijakan dan praktik dalam organisasi mempengaruhi pengalaman kerja dan keterlibatan karyawan (Meithiana, I. 2017). Mengukur seberapa besar organisasi berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan dan kemampuan kerja berdasarkan penilaian berkala.



Gambar 3. Pemetaan Budaya Berdasarkan Dimensi Pengelolaan Karyawan

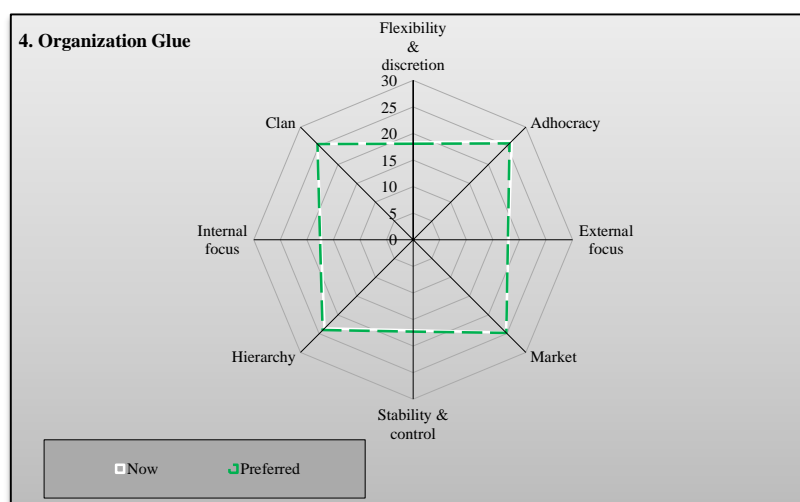
Tabel 2. Manajemen Personal

. Manajemen Personal			<i>Graphical layout</i>		
Aver.	Now	Preferred	Score	Now	Preferred
A	25	25	Flexibility & discretion	18,10277	18,06285
B	26	26	B <i>Adhocracy</i>	26,40625	25,78125
C	24	25	External focus	17,92516	17,83502
D	24	24	C <i>Market</i>	24,375	24,6875
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	Stability & control	17,23573	17,28938
			D <i>Hierarchy</i>	24,375	24,21875
			Internal focus	17,39988	17,5034
			A <i>Clan</i>	24,84375	25,3125

Nilai pada table diatas menunjukkan seberapa fleksibel organisasi dalam penanganan tugas dan seberapa banyak kebebasan yang dimiliki karyawan.

Dari data, terlihat ada penurunan kecil dari 18,10277 ke 18,06285. Adhocracy (Adhocracy) menggambarkan budaya yang inovatif dan berani mengambil risiko. Ada penurunan dari 26,40625 menjadi 25,78125, yang mungkin menunjukkan pengurangan fokus pada inovasi. Sedangkan External Focus (Fokus Eksternal) mencerminkan perhatian pada stakeholder eksternal dan tren pasar. Terjadi penurunan kecil dari 17,92516 ke 17,83502. Pada Market (Pasar): Menunjukkan budaya yang kompetitif dan berorientasi pada hasil. Nilai mengalami sedikit peningkatan dari 24,375 ke 24,6875, menunjukkan peningkatan fokus pada aspek ini. Stability & Control (Stabilitas & Kontrol): Mengacu pada preferensi terhadap struktur dan kontrol dalam organisasi. Nilai stabil, menunjukkan konsistensi dalam pendekatan ini dengan sedikit peningkatan dari 17,23573 ke 17,28938. Hierarchy (Hierarki) menunjukkan adanya struktur formal dan tingkat wewenang yang jelas. Terjadi penurunan dari 24,375 menjadi 24,21875. Pada Internal Focus (Fokus Internal) menggambarkan perhatian pada proses internal dan kepuasan karyawan. Nilai sedikit meningkat dari 17,39988 ke 17,5034. Clan (Klan) menunjukkan budaya yang ramah dan kolaboratif, mirip dengan suasana keluarga. Ada peningkatan dari 24,84375 ke 25,3125, menunjukkan peningkatan dalam aspek kerjasama.

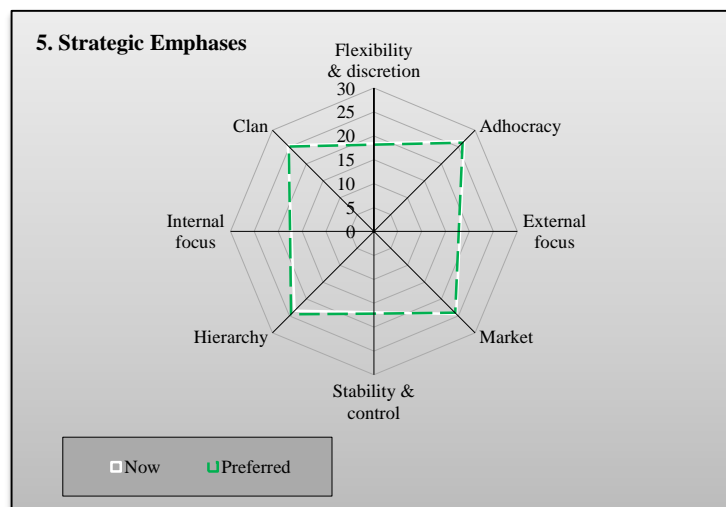
Profil budaya organisasi berdasarkan dimensi perekat organisasi biasanya berfokus pada cara-cara di mana struktur, norma, nilai, dan praktik dalam suatu organisasi berkontribusi untuk menjaga kohesi dan integrasi di antara anggota (Nuriyanti.dkk, 2023) Profil budaya yang berfokus pada dimensi perekat organisasi ini dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperkuat untuk memperbaiki kerjasama dan sinergi dalam organisasi (Kamaroellah 2014). Analisis dilakukan melalui survei, wawancara, atau diskusi kelompok fokus untuk memahami dinamika budaya secara mendalam. (Prabowo,dkk, 2022).



Gambar 4. Profil Budaya Berdasarkan Dimensi Perekat Organisasi

Tabel 3. Perekat Organisasi

Perekat Organisasi			Graphical layout		
Aver.	Now	Preferred	Score	Now	Preferred
A	25	25	Flexibility & discretion	18,28117	18,0642
B	26	26	<b>B</b> <i>Adhocracy</i>	26,25	25,625
C	25	25	External focus	17,99218	17,83912
D	24	24	<b>C</b> <i>Market</i>	24,6875	24,84375
			Stability & control	17,06124	17,28656
			<b>D</b> <i>Hierarchy</i>	23,59375	24,0625
			Internal focus	17,32088	17,49783
			<b>A</b> <i>Clan</i>	25,46875	25,46875

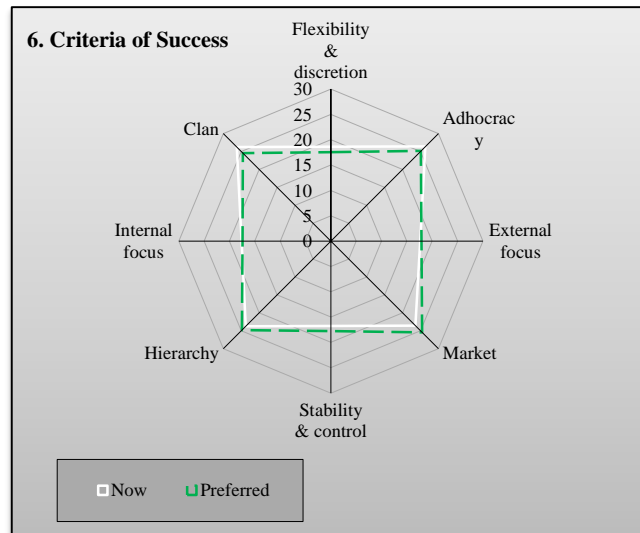


Gambar 5. Profil Budaya Berdasarkan Dimensi Penekanan Strategi

Tabel 4. Kriteria Kesuksesan

Kriteria Kesuksesan			Graphical layout		
Aver.	Now	Preferred	Score	Now	Preferred
A	26	25	Flexibility & discretion	18,61663	17,5644
B	26	25	<b>B</b> <i>Adhocracy</i>	26,40625	25,15625
C	24	25	External focus	17,62174	17,89796
D	24	25	<b>C</b> <i>Market</i>	23,59375	25,46875
			Stability & control	16,73836	17,78541
			<b>D</b> <i>Hierarchy</i>	23,75	24,84375
			Internal focus	17,63348	17,456
			<b>A</b> <i>Clan</i>	26,25	24,53125

Profil budaya organisasi berdasarkan dimensi penekanan strategi mencakup berbagai cara di mana strategi organisasi membentuk nilai, norma, dan perilaku yang ada di dalamnya. Menentukan fokus utama organisasi apakah berorientasi pada inovasi, efisiensi operasional, atau layanan pelanggan (Supandi.dkk, 2023) Hal ini akan memengaruhi budaya yang terbentuk di dalam organisasi.



Gambar 6. Profil Budaya Berdasarkan Dimensi Kriteria Keberhasilan

Tabel 5. Total

Total			Graphical layout			
Aver.	Now	Preferred	Score	Now	Preferred	
A	26	25	B	Flexibility & discretion	18,2921	18,07856
B	26	26		Adhocracy	26,17188	25,96354
C	24	25	C	External focus	17,82867	17,8285
D	24	24		Market	24,32292	24,50521
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	D	Stability & control	17,05967	17,27238
				Hierarchy	23,93229	24,34896
			A	Internal focus	17,48351	17,50698
				Clan	25,57292	25,18229

Berdasarkan pengolahan data pada tabel Fig 7 maka dapat dilihat dari keseluruhan untuk saat ini merasakan budaya Adhocracy dan Budaya Clan hal ini ditunjukkan dari total presentasi sebesar 26% untuk budaya Adhocracy dan 26% untuk budaya Clan. Hal ini menunjukkan saat ini memiliki rasa komitmen untuk menciptakan inovasi dan perkembangan, dinamis dan kewirausahaan serta komitmen dan kepedulian terhadap anggota. Hal ini tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan oleh seluruh karyawan untuk persepsi budaya yang diharapkan untuk kedepannya. Karyawan menginginkan adanya penguatan untuk budaya Adhocracy dan Clan serta Market dengan ditunjukkan presentasi sebesar 26% untuk budaya Adhocracy, 25% untuk budaya Clan dan 25% untuk budaya Market. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan menginginkan semakin kuatnya rasa kekeluargaan diantara karyawan untuk memberi kebebasan dan keunikan dalam mencoba hal-hal baru, produk atau layanan terbaru serta inovatif dan Risk Taking dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat (Widiyanto, dkk, 2023).

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

OCAI pada PT BBB mempunyai hasil yang dinamis . Nilai Profil budaya PT BBB yang saat ini dirasakan dominan adalah budaya yang berfokus pada komitmen untuk menciptakan inovasi dan perkembangan serta dinamis dan kewirausahaan yaitu Adhocracy. Profil budaya PT Bandung Berkah Bersama yang diharapkan dominan dimasa yang akan datang adalah budaya yang berfokus pada produk atau layanan terbaru serta inovatif dan berani mengambil resiko yaitu Adhocracy. Profil budaya PT BBB yang diharapkan dominan dimasa yang akan datang adalah budaya yang berfokus pada produk atau layanan terbaru serta inovatif dan berani mengambil resiko yaitu Adhocracy. Dalam upaya mengembangkan dan mempertahankan budaya Adhocracy yang diikuti budaya Market, PT Bandung Berkah Bersama dapat memfasilitasi para karyawan untuk mengikuti training dan development yang memberikan pengaruh positif seperti menemukan potensi karyawan, meningkatkan. Pada penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan untuk menganalisis penyebab di balik perubahan angka ini. Adakah faktor eksternal atau internal yang mempengaruhi budaya organisasi. Selain itu dapat dibandingkan hasil peta budaya PT BBB dengan organisasi lain di industri yang sama untuk memahami di mana mereka berdiri.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait topik Instrumen Penilaian Budaya Organisasi (OCAI): Analisis Pemetaan Budaya Organisasi demi menyempurnakan penelitian ini dan menambah wawasan bagi pembaca.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti mengucapkan terimakasih pada seluruh karywan dan staff PT BBB yang dapat memberikan fasilitasi dan bantuan saran dan masukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjsks bmt tamzis bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 41358.

Agustina, W. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen:

Determinan Efektivitas Organisasi Yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260-266

Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan. *Implementasi dan Penilaian Kinerja*.

Kamaroellah, R. A., & MSi, A. K. (2014). Manajemen Kinerja (Konsep, Desain,

- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi
- Nasrullah, M. F. (2022). Budaya Organisasi, Spiritualitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengaruhnya terhadap Keterlekatan Karyawan: Literature Review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9258-9266.
- Ndolu, J. L., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan
- Nuriyanti, W., Nurisman, H., Widiarto, T., Sutina, S., Zeinora, Z., Kusuma, A. M., ... & Sartono, L. N. (2023). Peran Koperasi Sekolah dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan pada Siswa SMP. *Journal on Education*, 6(1), 1425-1429
- Nurlela, N., Fuad, M., Brastoro, B., Arfa, F. F., Hamama, F., & Widiyanto, S. (2023). Pengembangan Kecakapan Finansial melalui Buku Literasi OJK pada Siswa TK. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 6631-6640.
- Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2317-2330.
- Prabowo, H. A., Nurisman, H., Rizkiyah, N., Suyana, N., & Widiyanto, S. (2022). Penguatan Literasi Keuangan Dan Pelatihan Wirausaha Untuk Pengurus Karang Taruna. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 802-806.
- Supandi, A., Esra, M. A., Nurlela, N., Bakar, A., Sinambela, T. R., Widiyanto, S., & Purnomo, B. (2023). Bagaimana Anak Mempelajari Kemampuan Kewirausahaan Sejak Dini?. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4267-4275.
- Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Mandalajati bandung (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 183-197.
- W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728-738.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian,

Wellem, I. (2019). Analisis Budaya Organisasi dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sikka. *Jurnal. Universitas Nusa Nipa Maumere.*

Widiyanto, S. (2022). *English for Economic: Text, Vocabulary, and Structure.*

Widiyanto, S., Hadi, I., Alifah, S., Saputri, N. L., Hamonangan, R. H., Damayanti, N., ... & Zeinora, Z. (2023). Peran Minat Baca dan Praktek Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Kewirausahaan Pada Siswa SMK di Kabupaten Bogor Jawa-Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9(10), 823-829.*