

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PT X**

*Mita Jen*



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

Oleh:  
**Darren Mendel**  
2017120185

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**  
Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023  
**BANDUNG**  
**2023/2024**

---

**ORGANIZATIONAL CULTURE ANALYSIS OF  
COMPANY X LTD.**

*J.H.S. Sin*



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements  
for Bachelor's Degree in Management

**By  
Darren Mendel  
2017120185**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN MANAGEMENT  
Accredited by National Accreditation Agency  
Excellent Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023  
BANDUNG  
2023/2024**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PT X

Oleh:

Darren Mendel

2017120185

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Bandung, Agustus 2024**

Ketua Program Sarjana Manajemen,

(Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM.)

Pembimbing Skripsi,

(Angela Teressia, S.IP., M.M.)

(Carmela Kaloka, S.M., M.M)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Darren Mendel  
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 13 Februari 1999  
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 2017120153  
Program Studi : Manajemen  
Jenis naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PT. X

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan Ibu **Angela Teressia, S.IP., M.M.** dan Ibu **Carmela Kaloka Putri, S.M., M.M**

### MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri:

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta atau yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU. No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau cokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakanya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 13 Agustus 2024

Pembuat Pernyataan:



(Darren Mendel)

## ABSTRAK

Di Indonesia, kontribusi oli mesin semakin meningkat dan diperkirakan akan mencapai 15% pada 2016, didorong oleh kebutuhan produksi dan transportasi. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, permintaan oli mesin juga akan naik untuk mendukung kebutuhan produksi masyarakat. PT X adalah perusahaan dagang yang menjual oli untuk mesin B2B. Perusahaan ini belum memiliki visi dan misi karena fokus utamanya hanya pada kegiatan sehari-hari. Karyawan terlihat kurang termotivasi dan sering mengulangi kesalahan yang sama, mencerminkan budaya organisasi yang lemah.

Penelitian menggunakan alat OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) berdasarkan CVF (Competing Values Framework) oleh Cameron dan Quinn, yang mengukur enam dimensi budaya organisasi. Alat ini menggambarkan bagaimana organisasi berfungsi dan nilai-nilai yang mendefinisikan budaya perusahaan saat ini serta yang diinginkan untuk perkembangan. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya Clan dominan saat ini dengan skor rata-rata 41,458. Profil budaya yang diinginkan adalah Hierarchy dengan skor 30,21. Saat ini, organisasi berkembang dalam budaya Clan, yang menekankan suasana kekeluargaan dan kerja tim kolaboratif. Sementara itu, budaya Hierarchy mengutamakan struktur, kontrol, dan efisiensi operasional di masa depan. Perubahan ini bertujuan menyeimbangkan stabilitas dengan dinamisme, mendorong karyawan untuk berinisiatif, bereksperimen dengan ide baru, dan merespons perubahan pasar dengan cepat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, OCAI

## **ABSTRACT**

*In Indonesia, the demand for engine oil is rising and is expected to increase by 15% by 2016, driven by needs in production and transportation. As the economy grows, the need for engine oil to support production will also rise. PT X, a B2B engine oil trading company, lacks a clear vision and mission and is focused primarily on daily operations. Employees appear unmotivated and frequently repeat mistakes, reflecting a weak organizational culture.*

*Research using the OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) based on the CVF (Competing Values Framework) by Cameron and Quinn assessed the company's culture. The OCAI measures six dimensions of organizational culture. The results reveal that the current dominant culture is Clan (41.458), which fosters a family-like, collaborative environment. The preferred future culture is Hierarchy (30.21), emphasizing structure and control. Balancing these cultures aims to combine stability with innovation, encouraging employees to take initiative and adapt to market changes.*

*Keywords: Organizational Culture, OCAI*

## KATA PENGANTAR

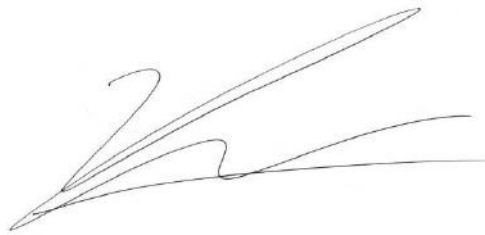
Puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan YME, karena berkat yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Budaya Organisasi PT X". Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi saat ini dan yang diharapkan kedepannya oleh karyawan divisi administrasi PT X, mengetahui kekuatan budaya organisasi yang ada, mengetahui apakah terdapat kesenjangan budaya saat ini dengan yang diharapkan. Meski menghadapi beberapa hambatan, penulis tetap mendapatkan semangat dan dukungan dari orang tua, pembimbing, teman-teman penulis, dan pihak-pihak lainnya. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis, yang telah membesarkan dan mendidik penulis hingga sekarang hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Kakak penulis, yang dengan senang hati membantu dan mendisiplinkan penulis selama pembuatan skripsi.
3. Sashie Sophia T.B. pacar yang saya cintai dan kasih dan sekaligus menjadi penyemangat dan pendukung penulis
4. Ibu Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM. ,yang saya hormati selaku Ketua Program Studi Jurusan S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.
5. Bapak A. Hadisoepadma, Drs, M.M., Ibu Angela Teressia, S.IP., M.M., dan Ibu Carmela Kaloka, S.M., M.M, yang penulis hormati selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan pengarahan dalam pembuatan skripsi dari awal hingga selesai.
6. Bapak Fernando Mulia, S.E., M.Kom., dan Dr. Istiharini, S.E., M.M., selaku penguji dalam sidang skripsi penulis yang saya hormati.
7. Bapak Probowo Erawan Sastroedjo, SE., M.Sc., dan Ibu Angela Teressia, S.IP., M.M. selaku dosen wali yang memberikan masukan setiap perwalian semester.
8. Seluruh dosen UNPAR yang pernah mengajari saya
9. Nathan, Albert, Wesley, Abby, Alaetha sebagai teman yang baik

Penelitian ini diharapkan agar dapat berguna untuk berbagai pihak dan dapat menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya maupun pembaca. Akhir kata semoga Tuhan membalas semua kebaikan dari berbagai pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Bandung, 13 Agustus 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'DM', written in a cursive style.

DARREN MENDEL



## DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Kegunaan Penelitian .....	4
1.5 Kerangka Berpikir.....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1 <i>Human Resource Management</i> .....	6
2.2 <i>Organizational Culture</i> .....	7
2.2.1 <i>Definition</i> .....	7
2.3 OCAI.....	8
2.3.1 <i>Definition</i> .....	8
2.3.2 <i>Dimensions</i> .....	9
2.3.3 CVF.....	9
2.3.4 <i>Type of Organizational Culture</i> .....	10
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....	13
3.1 Jenis Penelitian .....	13
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	13
3.3 Populasi.....	13
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	14
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data .....	14
3.4.2 Prosedur Pengumpulan Data.....	14
3.4.3 Operasionalisasi Variabel .....	15
3.5 Subjek Penelitian .....	17
3.5.1 Profil Perusahaan.....	17
3.5.2 Struktur Organisasi.....	17
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....	19
4.1 Pengolahan dan Analisis Hasil OCAI - <i>Now</i> .....	19
4.1.1 <i>Hasil Dominant Characteristics – Now</i> .....	19
4.1.2 <i>Hasil Organizational Leadership – Now</i> .....	21
4.1.3 <i>Hasil Management of Employees – Now</i> .....	23
4.1.4 <i>Hasil Organizational Glue – Now</i> .....	26

4.1.6 Hasil <i>Criteria of Success – Now</i> .....	30
4.1.7 Hasil Keseluruhan - <i>Now</i> .....	32
4.2 Pengolahan dan Analisis Hasil OCAI – <i>Preferred</i> .....	32
4.2.1 Hasil <i>Dominant Characteristics – Preferred</i> .....	33
4.2.2 Hasil <i>Organizational Leadership – Preferred</i> .....	35
4.2.3 Hasil <i>Management of Employees – Preferred</i> .....	37
4.2.4 Hasil <i>Organizational Glue – Preferred</i> .....	39
4.2.5 Hasil <i>Strategic Emphasis – Preferred</i> .....	41
4.2.6 Hasil <i>Criteria of Success – Preferred</i> .....	43
4.2.7 Hasil Keseluruhan – <i>Preferred</i> .....	45
BAB 5 SARAN DAN KESIMPULAN .....	46
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Saran .....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Diagram OCAI dan CVF.....	11
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT X.....	17

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel .....	15
Tabel 4. 1 Hasil <i>Now</i> – <i>Dominant Characteristics</i> .....	21
Tabel 4. 2 Hasil <i>Now</i> – <i>Organizational Leadership</i> .....	23
Tabel 4. 3 Hasil <i>Now</i> – <i>Management of Employees</i> .....	26
Tabel 4. 4 Hasil <i>Now</i> – <i>Organizational Glue</i> .....	28
Tabel 4. 5 Hasil <i>Now</i> – <i>Strategic Emphasis</i> .....	30
Tabel 4. 6 Hasil <i>Now</i> – <i>Criteria of Success</i> .....	32
Tabel 4. 7 Hasil <i>Now</i> – <i>Hasil Keseluruhan</i> .....	32
Tabel 4. 8 Hasil <i>Preferred</i> – <i>Dominant Characteristics</i> .....	35
Tabel 4. 9 Hasil <i>Preferred</i> – <i>Organizational Leadership</i> .....	37
Tabel 4. 10 Hasil <i>Preferred</i> – <i>Management of Employees</i> .....	39
Tabel 4. 11 Hasil <i>Preferred</i> – <i>Organizational Glue</i> .....	41
Tabel 4. 12 Hasil <i>Preferred</i> – <i>Strategic Emphasis</i> .....	43
Tabel 4. 13 Hasil <i>Preferred</i> – <i>Criteria of Success</i> .....	45
Tabel 4. 14 Hasil <i>Preferred</i> – <i>Hasil Keseluruhan</i> .....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Contoh <i>Input</i> Kuesioner Responden.....	51
Lampiran 1. 2 Hasil Olahan Penulis dari Semua <i>Input</i> Responden.....	53
Lampiran 1. 3 Biodata Riwayat Hidup Penulis.....	56

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Bisnis dagang (*trade*) merupakan jenis bisnis dimana sebuah perusahaan mendapat penghasilan dari penjualan produk yang dibeli lalu dijual ke pihak lainnya. Hasil laba yang didapatkan merupakan hasil selisih antara harga penjualan dengan pembelian produk. Perusahaan bertindak sebagai *reseller*, bukan produsen/manufaktur produk. Di Indonesia kontribusi oli mesin kian meningkat yang diproyeksikan sebesar 15% hingga 2026. Pertumbuhan didasari oleh kebutuhan produksi (jasa dan manufaktur) dan transportasi kendaraan bermotor. Ketika perekonomian meningkat, kebutuhan akan oli mesin akan meningkat pula dalam mendukung kebutuhan produksi dalam masyarakat (Syahputra, 2023).

Menanggapi persaingan yang ada di dalam bisnis tersebut, maka penting bagi perusahaan untuk dapat memiliki tujuan yang jelas. Selain tujuan yang jelas peran visi dan misi perusahaan dan perilaku kerja perusahaan menjadi hal penting bagi efektivitas kerja perusahaan. Kedua hal tersebut mencerminkan jenis budaya organisasi yang dimiliki sebuah perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari bisnis dagang yang menjadi sorot dalam keberadaan budaya organisasi pada perusahaan. Dalam melihat keadaan perusahaan, budaya organisasi menjadi gambaran bagaimana sebuah perusahaan berjalan. Budaya organisasi bukanlah sesuatu yang bersifat jelas (abstrak), namun dapat dipahami dengan sebuah nilai dan tingkah laku yang ada pada perusahaan. Dari pemahaman mengenai budaya organisasi, hal tersebut menjadi alas di mana sebuah perusahaan bergerak dan memandang dirinya sendiri.

PT X merupakan perusahaan dagang yang menjual oli ke mesin B2B (*Business-to-Business*). Saat ini perusahaan tidak hanya menghadapi tantangan eksternal namun juga internal. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan langsung dengan pimpinan; diketahui bahwa visi dan misi perusahaan belum ada. Keseharian tugas operasi perusahaan hanya untuk mencari *profit* dari penjualan. Adanya visi dan misi dari sebuah perusahaan menentukan apa yang

ingin dicapai perusahaan dan tujuan didirikannya perusahaan, namun perusahaan tidak memiliki sebuah visi dan misi yang jelas. Tanpa adanya visi dan misi yang jelas, keberlangsungan hidup perusahaan tidak akan kokoh secara jangka panjang, sebab hal yang ingin dituju perusahaan tidak terarah dan efektif. Kehidupan dalam sebuah perusahaan tidak hanya memperhentikan faktor laba, namun perkembangan perusahaan juga perlu diperhatikan. Tanpa adanya perkembangan maka perusahaan tidak mampu menjawab tantangan baik yang muncul secara internal mau pun eksternal. Yang kemudian berdampak pada keberlangsungan hidup perusahaan dan kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam jangka panjang.

Ketika perusahaan ditanyakan mengapa tidak memiliki visi dan misi pada perusahaan; pimpinan menyatakan bahwa keberadaan perusahaan hanyalah untuk mencari nafkah, sehingga perusahaan tidak memiliki tujuan yang bersifat spesifik. Pimpinan memiliki pandangan bahwa selama terdapat karyawan dan para karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, pemilik sudah memandang bahwa perusahaan sudah berjalan sesuai ekspektasi pemilik. Ketidakhadiran visi dan misi dalam perusahaan membuat penulis ingin mencari tahu lebih lanjut akan budaya organisasi yang dijalankan karyawan di dalam perusahaan. Budaya organisasi sendiri mempengaruhi cara pandang dan sikap perilaku anggota dalam menjalankan tugasnya. Ketika sebuah perusahaan beroperasi; persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan juga keberadaannya di dalam perusahaan perlu dipahami agar hasil kerja yang diberikan optimal. Hal ini berdampak terhadap efektivitas operasional perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Pimpinan juga mengatakan bahwa karyawan pada divisi administrasi tidak termotivasi dalam bekerja. Tidak jarang bahwa karyawan membuat kesalahan yang sama berulang kali dari pekerjaan yang diberikan. Selain itu, karyawan tidak memberi laporan bila sebuah masalah terjadi kepada manajer. Kedua hal tersebut membuat pimpinan tidak puas akan hasil kerja karyawan. Selain itu, inisiatif karyawan dalam menjalankan tugasnya dan melaporkan masalah secepatnya kepada pimpinan perlu ditingkatkan. Hal ini menyebabkan pimpinan harus menjelaskan dan mengingatkan tugas yang harus dilakukan karyawan. Ketika penulis menanyakan apa pendapat karyawan divisi administrasi terhadap pimpinan; beberapa menjawab bahwa perintah dari pimpinan tidak disampaikan

secara jelas, yang menyebabkan kebingungan dan membuat karyawan kurang efektif dalam menindaklanjuti arahan dari pimpinan. Informasi lainnya yang ditemukan adalah tidak terdapat informasi yang jelas mengenai batas pekerjaan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan mengeluhkan pekerjaan-pekerjaan tambahan yang sering diberikan. Dari hasil *preliminary research* yang telah dilakukan, ditemukan adanya perbedaan persepsi dari pihak manajer dan karyawan. Hal ini menandakan bahwa kekompakan perusahaan perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Dari sudut pandang yang ditemukan dari kedua pihak, ditemukan ciri-ciri dimana budaya organisasi yang dimiliki perusahaan saat ini belum jelas. Sebab sebagai ciri-ciri dalam menyatakan bahwa budaya organisasi yang berjalan 'baik', sikap yang ditunjukkan karyawan seharusnya bermotivasi dalam menjalankan tugasnya. Serta, komunikasi yang baik dari pimpinan dengan karyawan masih menjadi problematika yang belum terselesaikan. Kedua hal ini akan berdampak langsung terhadap efektivitas perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan.

Bagi sebuah perusahaan, budaya organisasi merupakan sebuah hal yang mencirikan dan pedoman bagaimana sebuah perusahaan berjalan. Adanya budaya yang baik akan memotivasi karyawan dalam bekerja dan juga terjalinnya komunikasi yang baik antar karyawan dengan pimpinan. Budaya organisasi yang baik akan membantu perusahaan dalam bersikap dan mencapai tujuan. Maka itu, penulis tertarik dalam meneliti berjudul "**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PT X**"

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan; penulis mendapatkan tiga poin yang dijadikan rumusan masalah, yaitu:

- 1) Apa profil budaya organisasi yang dimiliki perusahaan saat ini?
- 2) Apa profil budaya organisasi yang sesuai bagi perusahaan?
- 3) Apa profil budaya organisasi yang diharapkan oleh karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang dikemukakan penulis; berikut merupakan tujuan dari penelitian yang dilakukan:

- 1) Dapat menggambarkan dan menjelaskan profil budaya organisasi yang dimiliki perusahaan saat ini



- 2) Dapat menggambarkan dan menjelaskan profil budaya organisasi yang sesuai bagi perusahaan
- 3) Dapat menjelaskan budaya organisasi yang diharapkan oleh karyawan

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

- 1) Bagi Peneliti  
Menambah kompetensi, pengetahuan dan juga pengalaman dalam mempraktikkan ilmu yang sudah diperoleh selama menekuni ilmu pada kajian manajemen insani dalam bentuk karya ilmiah
- 2) Bagi Perusahaan  
Mendapat gambaran perihal budaya organisasi yang dimiliki dan yang diharapkan dari anggota perusahaan sebagai masukan dan pandangan bagi pemilik perusahaan
- 3) Bagi Pihak Lainnya  
Memperoleh referensi dan gambaran dalam meneliti topik budaya organisasi

#### **1.5 Kerangka Berpikir**

Sebuah budaya merupakan sistem, nilai, dan norma perilaku yang dimiliki sebuah kelompok yang menjadi pedoman yang bagi anggota sekarang mau pun yang akan bergabung. Pemahaman ini bersifat sistematis dan membentuk sebuah pola di mana budaya yang dipercayakan menjadi acuan bagaimana dan hal apa saja yang diterima dalam sebuah kelompok (Schein, 2017, hal.21). Budaya organisasi merupakan sebuah hal yang dimiliki perusahaan yang tidak dapat dilihat namun dapat dirasakan atas cara sebuah organisasi/perusahaan bertindak; dalam keseharian operasi perusahaan dan saat terjadinya sebuah masalah dari lingkungan dalam mau pun luar perusahaan. Peran budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dapat mendeskripsikan perilaku apa yang biasanya dijalankan perusahaan dan hal apa saja yang diharapkan manajer dan pemilik dari cara karyawan bekerja. Budaya organisasi menyangkut persepsi yang dimiliki anggota perusahaan terhadap perusahaannya secara garis besar. Budaya organisasi yang dimiliki sebuah perusahaan saat ini belum tentu merupakan hal yang tetap; terdapat kemungkinan budaya organisasi yang dimiliki belum sesuai atau dapat ditingkatkan lagi agar perusahaan dapat berkembang secara lebih baik dari sejarah yang dimiliki perusahaan.

Menurut (Cameron & Quinn, 2011, hal.20) sebuah budaya organisasi merupakan suatu sifat yang membedakan sebuah perusahaan dengan lainnya.

Hal ini dapat digambarkan dengan suatu frasa, “Inilah cara kami dalam melakukan sesuatu”. Peneliti ingin mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang tidak dapat dilihat namun dapat dirasakan. Budaya organisasi menjadi sebuah pandangan bagaimana anggota di dalamnya memandang dan bersikap di dalam budaya yang dijalankan perusahaan. Meskipun budaya organisasi bersifat abstrak, ada beberapa hal dari budaya organisasi yang bisa diteliti. Dalam menentukan budaya organisasi yang dimiliki sebuah perusahaan; terdapat sebuah alat ukur yang digunakan untuk mendeskripsikan budaya organisasi yang dimiliki sebuah perusahaan yang bernama OCAI (*Organizational Culture Assessment Instrument*). OCAI merupakan salah satu alat ukur yang digunakan dalam mengetahui apa budaya organisasi yang dijalankan sebuah perusahaan. Alat ukur OCAI berdasarkan CVF (*Competing Values Framework*) yang merupakan hal-hal yang dapat diketahui pada budaya yang dimiliki sebuah organisasi. Dari dimensi-dimensi yang terdapat pada alat ukur ini, pengguna alat dapat memperoleh gambaran perihal hal apa saja mendominasi sebuah budaya yang dijalankan. Selain itu, pengguna dapat mengetahui budaya yang bagaimana yang dianggap ideal untuk perusahaan. Perbedaan persepsi ini akan menjadi perubahan yang dapat menolong perusahaan untuk menjadi lebih efektif dalam kegiatan operasional sehari-hari perusahaan.