

Diagnosa budaya organisasi dan kompetensi manajerial di PT XYZ Indonesia = Diagnosing organizational culture and managerial competencies in PT XYZ Indonesia

Gottfried Hotma Toar, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20390079&lokasi=lokal>

Abstrak

Laju perkembangan ekonomi dan teknologi global membuat perubahan tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi. Menurut Cummings & Worley (2008), kemampuan untuk mengelola perubahan akan terus menjadi sumber utama keunggulan kompetitif di semua jenis organisasi. Selain itu, kinerja dan kemampuan untuk menerapkan perubahan organisasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, namun tanpa perubahan dalam kompetensi manajerial dalam organisasi, budaya organisasi tidak akan dapat berubah. Penelitian deskriptif ini berfokus pada diagnosis budaya organisasi dan kompetensi manajerial dalam perusahaan Public Relations (PR) Indonesia yang telah melalui berbagai perubahan sebagai akibat dari akuisisi oleh sebuah perusahaan PR global. Tujuan dari tesis ini adalah untuk mendiagnosa budaya organisasi dan kompetensi manajerial berdasarkan Competing Values Framework oleh Cameron dan Quinn (2006). Populasi adalah karyawan non-manajerial di PT. XYZ Indonesia, sebuah perusahaan PR multinasional yang sebagai hasil dari proses merger dan akuisisi. Penelitian ini menggunakan Organization Culture Assessment Instrument (OCAI) sebagai teknik analisis data untuk mendiagnosa orientasi dominan organisasi berdasarkan jenis budaya dan Managerial Skills Instrument Assessment (MSAI) untuk menggambarkan dan mendapatkan gambaran kompetensi manajemen di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa saat ini budaya organisasi yang ada di PT. XYZ Indonesia, secara berurutan adalah Market, Clan, Adhocracy dan Hierarchy, sedangkan kompetensi manajerial yang dirasakan oleh para responden adalah Clan, Adhocracy, Market dan Hierarchy. Diagnosa gap antara budaya organisasi dan kompetensi manajerial di PT. XYZ Indonesia menunjukkan bahwa ada kesenjangan diantara keduanya dengan gap terbesar pada kompetensi Managing the Future, Managing the Development of Others dan Managing Teams.

The pace of global, economic, and technological development makes change an inevitable feature of organizational life. According to Cummings & Worley (2008), the ability to manage change continuously will be a key source of competitive advantage in all types of organizations. Moreover, an organization's performance and ability to implement change are influenced by the organizational culture, but without an alteration in the managerial competencies demonstrated in the organization, the organization's fundamental culture will not change. This descriptive research focuses on the diagnosis of the organizational culture and managerial competencies profiles in an Indonesian Public Relations (PR) company that had gone through some changes as a result of an acquisition by a global PR company. The purpose of this thesis is to assess the organization culture and managerial competencies based on the Competing Values Framework by Cameron and Quinn (2006). The population is the non-managerial employees of PT. XYZ Indonesia, a multinational Public Relations firm, an organization that is a result of a merger and acquisition. This research used Organization Culture Assessment Instrument (OCAI) as the instrument to diagnose the dominant orientation of organization based on the core culture types and Management Skill Assessment Instrument (MSAI) to describe and obtain description of the management competencies on the job. The

results showed that the organizational cultures that are present in PT. XYZ Indonesia, in particular order are Market, Clan, Adhocracy and Hierarchy culture while the managerial competencies felt by the respondents are Clan, Adhocracy, Market and Hierarchy. For the assessment of the gap between the organizational culture and managerial competencies in PT. XYZ Indonesia shows that there is a discrepancy between the two and largest gap is on the Managing the Future, Managing the Development of Others and Managing Teams.