

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DENGAN
MENGUNAKAN METODE *ORGANIZATIONAL CULTURE*
ASSESSMENT INSTRUMENT PADA SEKOLAH ISLAM
TERPADU ROBBANI**

OGAN ILIR



Skripsi disusun oleh:

MUHAMMAD DHEANDI HIDAYAT

(01011181823034)

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

(ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DENGAN MENGGUNAKAN
METODE ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT
PADA SEKOLAH ISLAM TERPADU ROBBANI OGAN ILIR)

Disusun Oleh :

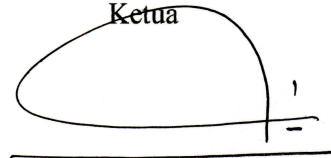
Nama : M Dheandi Hidayat
NIM : 01011181823034
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua



05 Oktober 2022

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Tanggal

Anggota



10 Oktober 2022

Parama Santati, SE, M.Kom
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DENGAN MENGGUNAKAN
METODE ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT
INSTRUMENT PADA SEKOLAH ISLAM TERPADU ROBBANI
OGAN ILIR

Disusun Oleh:

Nama : Muhammad Dheandi Hidayat
NIM : 01011181823034
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Januari 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, Januari 2023

Ketua

Drs. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Penguji

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Dheandi Hidayat
NIM : 01011181823034
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DENGAN MENGGUNAKAN METODE
ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT PADA SEKOLAH
ISLAM TERPADU ROBBANI OGAN ILIR**

Pembimbing:

Ketua : Drs. Ir. Yos Karimudin, M.M
Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom
Tanggal Ujian : Kamis/ 05 Januari 2023

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar dan keserjanaan.

Indralaya, 20 Januari 2023



Muhammad Dheandi Hidayat
NIM. 0101118183034

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Ambil Risiko, Bermimpi Lebih Besar, dan Berharap Besar”

“Menuntut ilmu adalah takwa, menyampaikan ilmu adalah ibadah, mengulang-ulang ilmu adalah zikir, dan mencari ilmu adalah jihad”

(Abu Hamid Al Ghazali)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:


- Allah SWT
- Nabi Muhammad SAW
- Diri saya sendiri
- Bapak dan Ibuku
- Keluarga tercinta
- Ayuk dan adikku
- Sahabat dan teman-teman
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini, shalawat bertangkaikan salam tidak lupa kita hanturkan kepada Nabi agung, Nabi Besar Nabi Muhammad SAW. Dengan ini saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul "**Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument Pada Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir**".

Skripsi yang penulis buat ini merupakan salah satu persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis sadar bahwa skripsi yang saya buat ini masih banyak kekurangannya sehingga penulis berharap agar mendapatkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Indralaya, 20 Januari 2023
Penulis,



Muhammad Dheandi Hidayat
NIM. 01011181823034

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini terdapat banyak kendala dan hambatan yang dihadapi oleh penulis. Berkat rahmat dari Allah SWT dan motivasi, bantuan, bimbingan dan dukungan positif dari berbagai pihak sehingga hambatan dan kendala tersebut dapat teratasi. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Terutama penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada:

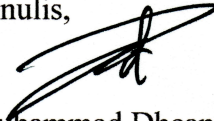
1. **Allah SWT**, atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan.
2. **Kepada Orang Tuaku, Ayuk dan Adekku, dan seluruh Keluarga** yang selalu memberikan dukungan, motivasi, materi, hiburan dan doa dalam proses penyelesaian skripsi dan menyelesaikan masa perkuliahan.
3. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.S.C.E.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph. D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu **Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan saya selama masa perkuliahan.

7. Bapak **Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah memberikan bimbingan, saran, penjelasan dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu **Parama Santati, S.E., M.Kom** selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah memberikan bimbingan, saran, penjelasan dan meluangkan waktunya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam perbaikan penulisan skripsi saya.
10. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi** yang memberikan banyak ilmu pengetahuan dan berbagai pengalaman selama masa perkuliahan.
11. **Staff Kepegawaian Administrasi dan seluruh Karyawan** yang telah membantu banyak hal dalam masalah akademik selama perkuliahan.
12. **Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan** yang telah memfasilitasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. **Pedamaran Squad**, Terima kasih banyak atas suport, do'a dan motivasinya
14. **Marbot FE**, Terima kasih atas saran dan masukannya, ilmunya, semoga kita selalu diirigi langkah kebaikan
15. **Serta Seluruh Pihak** yang ikut andil membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan pada penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Akhir kata, dengan kerendahan hati semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahalanya kepada semua pihak yang membantu dalam terselesainya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 20 Januari 2023

Penulis,



Muhammad Dheandi Hidayat

NIM. 01011181823034

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 23/23
FAKULTAS EKONOMI MTU

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

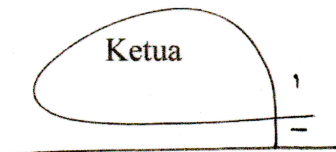
Nama : Muhammad Dheandi Hidayat
NIM : 01011181823034
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode *Organizational Culture Assessment Instrument* Pada Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Indralaya, Januari 2023


Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

ABSTRAK

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DENGAN MENGGUNAKAN

METODE ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT

INSTRUMENT PADA SEKOLAH ISLAM TERPADU ROBBANI

OGAN ILIR

Oleh:

Muhammad Dheandi Hidayat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profil budaya organisasi pada Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir saat ini dan masa yang akan datang. Penelitian menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dirancang untuk memecahkan masalah penelitian yang diajukan. Sampel penelitian ini adalah karyawan SIT Robani Ogan Ilir Sebanyak 30 Karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *organizational culture assessment instrument* (OCAI). Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi saat ini adalah Budaya *Clan* dan yang diharapkan adalah Budaya *Clan*. Ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan organisasi menjadi tempat yang menyenangkan seperti dalam satu keluarga besar. Kepemimpinan bersifat sebagai mentor yang memberikan fasilitas dan bimbingan. Karyawan SIT Robbani Ogan Ilir mengharapkan budaya *clan* terus diterapkan ke depannya. Karyawan juga mengharapkan Sit Robbani OI menjadi organisasi yang menyenangkan berfokus pada proses internal dan integrasi dengan menekankan fleksibilitas dan kebijaksanaan dari pada stabilitas dan integritas serta menekankan kerja sama tim.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Metode OCAI, Budaya Clan

Pembimbing I

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Pembimbing II

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 196312031989122001

ABSTRACT

**ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE USING THE
ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT METHOD
IN THE ROBBANI OGAN ILIR INTEGRATED ISLAMIC SCHOOL**

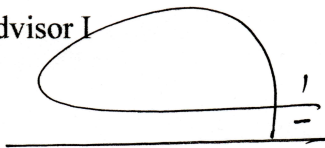
BY:

Muhammad Dheandi Hidayat

This study aims to determine the organizational culture profile of the current and future SIT Robbani Ogan Ilir Integrated Islamic Boarding School. The research use a descriptive quantitative approach design, designed to solve the proposed research problem. The research sample was SIT Robbani Ogan Ilir employees, totaling 30 people. Data were collected through questionnaires and analyzed using the organizational culture assessment instrument method. The results of the study show that the organizational culture in SIT Robbani Ogan Ilir today is Clan Culture and what is expected is Clan Culture. This indicates that employees feel that the organization is a pleasant place, like a big family. Leadership is as a guide who provides convenience and guidance. The employees hoped that the clan culture will continue to be implemented in the future. They also hoped that SIT Robbani Ogan Ilir become a pleasant organization with a focus on internal processes and integration with an emphasis on flexibility. and wisdom rather than stability and integrity and emphasizes teamwork.

Keywords: Organizational Culture, OCAI Method, Clan Culture

Advisor I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

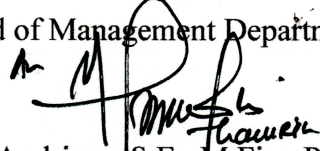
Advisor II



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Know

Head of Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 196312031989122001

RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama Mahasiswa : Muhammad Dheandi Hidayat
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Pedamaran / 03 November 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl Pramuka Desa Pemadamaran IV Kecamatan
Pedamaran Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi
Sumatera Selatan
Alamat Email : dheandihidayat03@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2006-2012 : SD Negeri 17 Kayuagung
Tahun 2012-2015 : SMP Negeri 1 Kayuagung
Tahun 2015-2018 : SMA Negeri 1 Kayuagung

PENGALAMAN KERJA DAN MAGANG

1. Pegawai Honorer Dinas Pertanahan Kabupaten Ogan Komering Ilir
2. Kamus Pengajar, Pejuang Muda 2021

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	12
2.2. Fungsi Budaya Organisasi.....	13
2.3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	13
2.4. Tipe Budaya Organisasi	15
2.5. Analisis Organizational Culture Assessment Instrument.....	17
2.6. Manfaat OCAI.....	19
2.7. Penelitian Terdahulu	19
2.8. Kerangka Konseptual	27

2.8.1. Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan <i>Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)</i> Saat Ini.....	27
2.8.2. Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan <i>Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)</i> Masa Datang	27
2.9. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Ruang Lingkup.....	29
3.2. Rancangan Penelitian	29
3.3. Jenis dan Sumber Data	30
3.3.1. Jenis Data	30
3.3.2. Sumber Data.....	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data	31
3.5. Populasi dan Sampel	32
3.5.1. Populasi.....	32
3.5.2. Sampel.....	32
3.6. Pengukuran Variabel	33
3.7. Instrumen Penelitian.....	33
3.7.3. Deskripsi Profil Responden	33
3.8. Teknik Analisis Data	33
3.8.1. Analisis Deskriptif	34
3.8.2. Definisi Operasional	35
BAB IV PEMBAHASAN	39
4.1. Gambaran Umum Sekolah Islam Terpadu Robbani	39
4.1.1. Profil Organisasi.....	39
4.1.2. Sejarah Sekolah Islam Terpadu (SIT) Robbani Ogan Ilir	39
4.1.3. Visi Misi Sekolah Islam Terpadu (SIT) Robbani Ogan Ilir	40
4.1.4. Struktur Organisasi	41
4.1.5. Aktivitas Pengelolaan SDM Sekolah Islam Terpadu (SIT) Robbani Ogan Ilir.....	43
4.2 Hasil Penelitian.....	48
4.2.1. Karakteristik Responden.....	48

4.2.2. Budaya Perusahaan Berdasarkan Kepemimpinan Organisasional..	49
4.2.3. Budaya Perusahaan Berdasarkan Perekat Organisasi.	51
4.2.4. Budaya Perusahaan Berdasarkan Penekanan Strategi	52
4.2.5. Budaya Perusahaan Berdasarkan Kriteria Sukses.....	54
4.2.6. Budaya Organisasi berdasarkan Pengelolaan Karyawan.....	55
4.2.7. Budaya Organisasi Berdasarkan Karakteristik Dominan.....	57
4.2.8. Budaya Organisasi Persepsi Yayasan Robbani.....	59
4.2.9. Budaya Organisasi Persepsi TK Islam Terpadu Robbani.....	61
4.2.10. Budaya Organisasi Persepsi SD Islam Robbani	63
4.3. Pembahasan	65
4.3.1. Persepsi Profil Budaya Organisasi yang dirasakan saat ini berdasarkan seluruh Responden Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir	65
4.3.2. Persepsi Profil Budaya Organisasi yang diharapkan dimasa yang akan datang Berdasarkan seluruh Responden Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir	67
4.3.3. Kongruensi Budaya Organisasi.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1. Kesimpulan.....	71
5.2. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1. Jumlah Sampel	32
Tabel 3. 2. Dimensi dan Indikator Variabel Budaya Organisasi	37
Tabel 4. 1. Karakteristik Responden	48
Tabel 4. 2. Budaya Organisasi Berdasarkan Kepemimpinan Organisasional	50
Tabel 4. 3. Budaya Organisasi Berdasarkan Perikat Karyawan	52
Tabel 4. 4. Budaya Organisasi Berdasarkan Penekanan Strategis	53
Tabel 4. 5. Budaya Organisasi Berdasarkan Kriteria Sukses	55
Tabel 4. 6. Budaya Organisasi Berdasarkan Pengelolaan Karyawan	56
Tabel 4. 7. Budaya Organisasi Berdasarkan Karakteristik Dominan	58
Tabel 4. 8. Budaya Organisasi Persepsi Yayasan Robbani Ogan Ilir	60
Tabel 4. 9. Budaya Organisasi Persepsi TK Islam Terpadu Robbani	62
Tabel 4. 10. Budaya Organisasi Persepsi SD Islam Terpadu Robbani	64
Tabel 4. 11. Skor OCAI rata-rata seluruh Karyawan	65
Tabel 4. 12. Selisih Budaya Organisasi Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir	67
Tabel 4. 13. Kongruensi Budaya Organisasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Grafik Persentase Kehadiran Karyawan SIT Robbani Ogan ilir	6
Gambar 1. 2. Grafik Persentase Keterlambatan Karyawan SIT Robbani Ogan Ilir	7
Gambar 2. 1. Tipe-Tipe Budaya	17
Gambar 2. 2. Kerangka Konseptual	28
Gambar 3. 1. Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)	35
Gambar 4. 1. Struktur Yayasan Robbani Ogan Ilir	42
Gambar 4. 2. Struktur TK Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir	42
Gambar 4. 3. Struktur SD Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir	43
Gambar 4. 4. Budaya Organisasi Berdasarkan Kepemimpinan Organisasional..	49
Gambar 4. 5. Budaya Organisasi Berdasarkan Perekat Karyawan	51
Gambar 4. 6. Budaya Organisasi Berdasarkan Penekanan Organisasi	52
Gambar 4. 7. Budaya Organisasi Berdasarkan Kriteria Sukses	54
Gambar 4. 8. Budaya Organisasi Berdasarkan Pengelolaan Karyawan	55
Gambar 4. 9. Budaya Organisasi Berdasarkan Pengelolaan Karyawan	57
Gambar 4. 10. Budaya Organisasi Persepsi Yayasan Robbani	59
Gambar 4. 11. Budaya Organisasi Persepsi TK Islam Terpadu Robbani	61
Gambar 4. 12. Budaya Organisasi Berdasarkan SD Islam Terpadu	63
Gambar 4. 13. Budaya Organisasi Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir	65
Gambar 4. 14. Budaya Organisasi Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	78
Lampiran 2 : Hasil Kuesioner Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir	87
Lampiran 3 : Rangkuman Hasil Kuesioner Per Bidang	91
Lampiran 4 : Hasil Kuesioner per Kriteria	92
Lampiran 5 : Chart OCAI Per Kriteria.....	95
Lampiran 6 : Chard OCAI Per bidang	98
Lampiran 7 : Observasi Peneliti dan Penyebaran Kuesioner	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi tidak akan lepas dari manajemen sumber daya manusia. Perusahaan ingin sumber daya manusia yang dimilikinya terus berkembang seiring perubahan zaman. Perusahaan membutuhkan pekerja yang berbakat dan terampil, dan perusahaan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang bernapas memiliki pikiran dan perasaan. Sumber daya ini jika dikelola dengan baik mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif serta tercapainya tujuan organisasi dengan sangat baik (Mirawati dkk., 2020).

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi, budaya bersifat kompleks, abstrak, dan luas (Rakhman, 2018). Budaya tak lepas dari kehidupan manusia itu sendiri, sehingga menjadi pembeda antara kelompok satu dengan kelompok lain. Organisasi juga tidak lepas dari budaya, budaya itu menjadi penting dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

Organisasi adalah wadah sekelompok orang dengan tujuan tertentu, dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi adalah unit sosial yang terkoordinasi secara sadar yang terdiri dari dua atau lebih individu yang bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama. (Robbins, 2017). Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerjasama tim yang efektif. Kesuksesan dan keberhasilan organisasi

tidak terlepas dari hasil kerja para anggotanya. Sikap atau perilaku anggota gereja sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, kepercayaan dan nilai yang sama (Putra, 2017). Pada dasarnya organisasi ingin menciptakan visi dan misi yang tertanam dalam diri seluruh anggota organisasi (Putra, 2017). Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai pola asumsi implisit yang dipelajari suatu kelompok ketika menghadapi masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi dengan lingkungan internal (Jupitawati dan Kadiyono, 2021)

Secara umum, budaya organisasi merupakan faktor yang menentukan karakteristik suatu organisasi, sistem yang dianut oleh para anggotanya yang membedakannya dari yang lain. Budaya organisasi yang baik tentu akan sangat berdampak pada kinerja karyawannya.

Pendidikan merupakan bagian dari perjalanan hidup manusia, dimana setiap bangsa dan negara termasuk Indonesia ingin menuju atau bertemu untuk kemajuan dan pembangunan. Hal tersebut ditegaskan dalam UU N0. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3 menyatakan bahwa: “Pendidikan adalah watak dan peradaban bangsa yang berakhlak mulia dengan mengembangkan keterampilan dalam rangka pelajaran kehidupan berbangsa, yang bertujuan membekali peserta didik dengan beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, bijaksana, cakap, kreatif, dan warga negara demokratis yang bertanggung jawab. Oleh karena itu, sangat perlu dilakukan dan harus diterapkan

suatu proses pendidikan agar nilai-nilai (karakter) tersebut dapat tertanam dalam diri peserta didik (Erwanto, 2019).

Pendidikan berbasis Islam bertujuan untuk membentuk pribadi muslim seutuhnya serta mengembangkan potensi dalam diri manusia, baik jasmani maupun rohani. Pendidikan Islam agar meningkatkan hubungan yang harmonis dalam setiap kepribadian dengan Sang Pencipta, manusia dan alam semesta (Fahri, 2018)

Perbedaan antara sekolah umum dan sekolah Islam adalah individualitas mereka. Sejak didirikannya Sekolah Islam Terpadu pada tahun 1992, kami telah mencoba untuk membuat sekolah percontohan yang mengintegrasikan ilmu qauri dan qauni ke dalam satu satuan pendidikan. Spiritual Spiritual (Marannu, 2017)

Sekolah Islam Terpadu (SIT) pada hakekatnya adalah sekolah yang berlandaskan Al-Quran dan As-Sunnah serta menerapkan konsep pendidikan Islam berdasarkan Kode Sistem Pendidikan Nasional. (Marannu, 2017). Lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal, posisi ini tentu harus menyiapkan diri agar selaras dengan tuntutan perkembangan. Lembaga pendidikan berlomba-lomba membangun model persekolahan yang mengakomodir potensi anak, dari hasil tersebut beberapa mengalami kemajuan dan keunggulan.

Sekolah Islam terpadu merupakan salah satu contoh promosi inovasi pendidikan Islam di zaman kita ini. Kami berharap model ini menjadi model pendidikan Islam yang dapat menggabungkan dua esensi pendidikan, nilai-nilai ketuhanan dan nilai-nilai dunia modern yang berubah (Yusup, 2018).

Menyikapi perubahan di era globalisasi yang terus berkembang tentu harus pandai dan tanggap dalam mengambil peluang yang ada. Beradaptasi dengan lingkungan sekitar menjadi salah satu kunci keberlangsungan organisasi, dalam prinsip organisasi yang paling bisa beradaptasi terhadap perubahan adalah yang terkuat. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang menjadi salah satu faktor penting dalam kemajuan perusahaan. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya yang dimiliki sehingga mampu berkembang dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Mencapai tujuan organisasi, anggota harus kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap dan perilaku seseorang berpengaruh terhadap efektivitas dimana efektivitas organisasi merupakan tercapainya suatu tujuan organisasi.

Selanjutnya Sari. (2018) mengatakan keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya. Setiap organisasi memiliki budaya, dan tergantung pada ukurannya, setiap budaya berperan dalam mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi.

Salah satu analisis yang dilakukan untuk melihat budaya yang tersembunyi di balik sikap dan perilaku anggota organisasi adalah analisis pemetaan dengan OCAI. Organizational Culture Assessment Instrument dikembangkan oleh Profesor Robert Quinn dan Profesor Kim Cameron. Alat ini digunakan untuk menilai budaya kelembagaan saat ini dan untuk mengidentifikasi kebutuhan akan empat pertukaran budaya Clan, Adhocracy, Market dan Hierarchy (Carles et al., 2019)

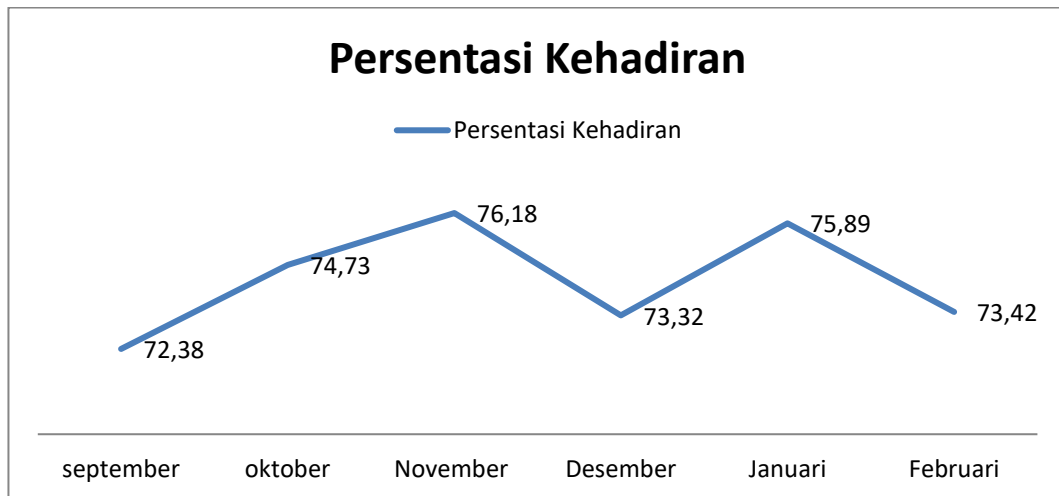
Alat ini memungkinkan membedakan antara budaya perusahaan yang diharapkan dan budaya yang sedang dipertimbangkan. Pemetaan kesenjangan ini dapat mengarah pada upaya sistematis untuk melakukan perubahan guna mengurangi kesenjangan tersebut (Cameron and Quinn, 2011)

Budaya perusahaan mempengaruhi proses perumusan strategi perusahaan hingga implementasinya di dalam perusahaan. Budaya perusahaan juga memiliki efek tidak langsung pada karyawan dalam mengambil keputusan serta kebijakan hal ini juga berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan dan karyawan (Wijaya, 2017). Bisa disimpulkan budaya yang baik dan tepat akan menghasilkan sistem kerja yang optimal serta meningkatnya pencapaian perusahaan.

Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir merupakan Sekolah yang berlandaskan Al-qur'an dan As-Sunnah yang berdiri sejak tahun 2010. Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir berada di bawah naungan Yayasan Generasi Robbani, yang terdiri dari KB-TK Robbani dan SD Islam Terpadu Robbani, sekolah ini berkonsistensi untuk mencetak peserta didik yang cinta Al-Quran dan As-Sunnah.

Menurut Wellem, (2019) Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan kebiasaan hidup dan aktivitas kerja yang telah berlangsung lama. Kebiasaan yang kurang efektif akan menurunkan hasil yang diperoleh.

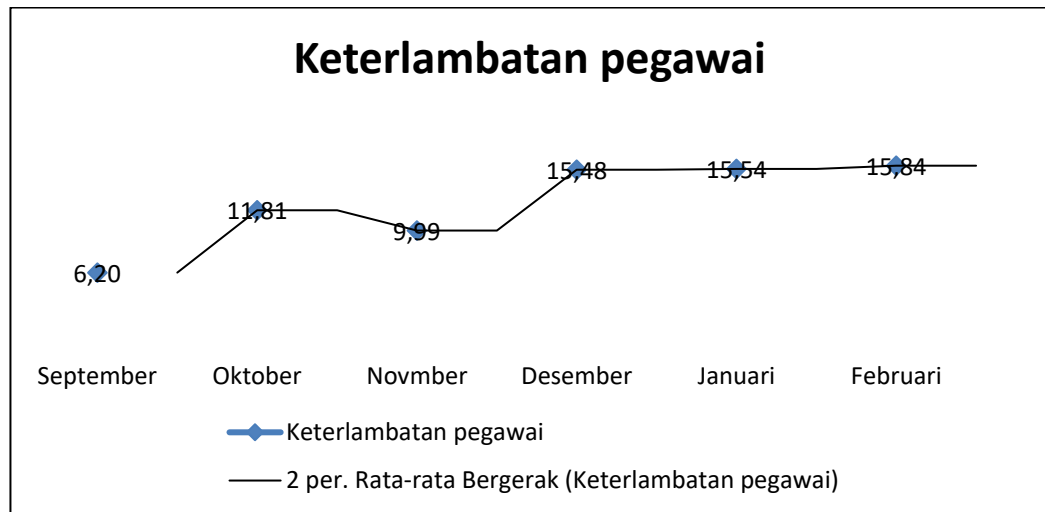
Budaya organisasi juga berhubungan dengan aktivitas kehidupan. Salah satu masalah budaya pada SIT Robbani Ogan Ilir dapat dilihat dari absensi karyawan. Berikut data kehadiran karyawan pada SIT Robbani Ogan Ilir:



Gambar 1. 1. Grafik Persentase Kehadiran Karyawan SIT Robbani Ogan ilir Tahun 2021-2022

Sumber: SIT Robbani Ogan Ilir, diolah (2022)

Dari gambar di atas tingkat absensi karyawan SIT Robbani terlihat 3 bulan awal mengalami peningkatan sampai 3,8% dari September 2021 yang menyentuh 72,38% terus mengalami peningkatan sampai 76,18%. Tapi di bulan berikutnya menunjukkan penurunan yang cukup jauh di bulan Desember 2021 2,86%, bulan Januari 2022 mengalami peningkatan tetapi di bulan Februari 2022 mengalami penurunan sampai menyentuh persentase 73,4%. Dilihat dari naik turunnya tingkat kehadiran karyawan SIT Robbani jika di rata-ratakan dalam enam bulan ini tingkat kehadiran karyawan sebesar 73,9% masih terbilang kurang baik. Adapun tingkat keterlambatan karyawan Sekolah Islam Terpadu Ogan Ilir dalam 6 bulan terakhir ini sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Grafik Persentase Keterlambatan Karyawan SIT Robbani Ogan Ilir 2021 - 2022
 Sumber: SIT Robbani Ogan Ilir, diolah (2022)

Gambar 1.2 menunjukkan tingkat keterlambatan pegawai relatif tinggi di bulan Desember 2021 – Februari 2022 yang menyentuh 15.84%, berbanding jauh pada bulan September 2021 yaitu 6.20%. Hal ini menunjukkan masih banyak pegawai yang tidak mengikuti peraturan yang ditentukan.

Menurut Nasution, (2019) budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan kesuksesan suatu organisasi. Penelitian Dunggio, (2020) di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo, menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya konstruktif akan berdampak baik pada meningkatnya kinerja pegawai, menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sistem yang tepat serta lingkungan yang mendukung bagi karyawan, dengan menganalisis budaya organisasi dapat mendukung organisasi dalam menentukan langkah kedepannya dalam bertindak.

Instrumen pengukuran budaya organisasi teridentifikasi dari tinjauan literatur, berbagai alat penilaian budaya organisasi tersedia, alat-alat pengukuran tersebut lalu dibandingkan dan dipilih yang terbaik. InstrumenOCAI menjadi pilihan yang dapat diterima dibandingkan dengan alat penilaian budaya yang lainya (David et al., 2018).

OCAI sering digunakan oleh para peneliti untuk mempelajari kultur organisasi (Cameron & Quinn, 2011) Karena ini merupakan cara yang cepat dan mudah untuk mendapatkan wawasan tentang budaya organisasi. David et al., (2018)OCAI memiliki banyak manfaat, termasuk memberikan informasi kepada karyawan tentang apa yang penting dalam organisasi, alat yang terukur untuk menganalisis perubahan organisasi, dan membantu meningkatkan komunikasi internal dalam organisasi. Ini adalah alat penting untuk menunjukkan perjalanan organisasi berdasarkan budaya organisasi, mendukung misi dan visi organisasi, dan mampu mengidentifikasi hal-hal yang mungkin bertentangan dengan tujuan dan sasaran budaya (Rakhman, 2018).

Sekarang ini banyak instansi berlomba membuat sekolah yang berbasis santri, tidak hanya terfokus pada pengetahuan umum melainkan pembentukan karakter, keahlian anak didik dan selama proses pembelajaran ini tidak lepas dari syariat Islam. SIT Robbani merupakan sekolah yang berkonsistensi mencetak peserta didik yang cinta Al Quran dan As sunah, tentu dalam konsistensinya yang ingin dicapai harus memiliki sistem kepemimpinan yang baik serta budaya organisasi diterapkan oleh pemimpin memiliki kesesuaian dengan karyawan. Budaya organisasi yang

baik akan menciptakan kinerja yang maksimal. Dalam hal ini untuk mengetahui budaya yang ada peneliti menggunakan metodeOCAI.

Penggunaan metode *Organizational Culture Assessment Instrument* ini diharapkan dapat mengetahui budaya organisasi Sekolah Islam Terpadu saat ini dan membantu mengidentifikasi budaya yang perlu dikembangkan untuk mengatasi tatanan dan masalah saat ini dan masa yang akan datang. Survei ini menguraikan budaya saat ini dan yang diharapkan hasil ini bisa digunakan Sekolah Islam sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan strategi yang tepat dalam meningkatkan total nilai kerja.

Dilihat dari penelitian Mirawati dkk., (2020) menunjukkan tipe budaya pada Koperasi Karyawan Indocement saat ini adalah tipe budaya *Maket Culture*. Tipe budaya ini menurut analisis yang dilakukan peneliti tersebut merupakan tipe yang tidak disukai oleh Koperasi Karyawan PT Indocement, serta budaya yang diharapkan oleh Koperasi Karyawan Indocement adalah tipe budaya *Clan Culture*. Dengan demikian terdapat ketidakcocokan terhadap budaya yang dianut saat ini, sehingga penulis memberikan saran untuk meningkatkan kinerja SDM perlu melakukan perubahan budaya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti ini tertarik melakukan penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi yang diterapkan sekarang serta harapan tipe budaya organisasi dari karyawan pada SIT Robbani Ogan Ilir yang berjudul: **“Analisis Budaya Organisasi dengan Menggunakan Metode *Organizational Culture Assessment Instrument* pada Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Bagaimana gambaran peta/profil budaya organisasi yang saat ini berlaku di Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir?
2. Profil/peta budaya organisasi yang harus dikembangkan di masa mendatang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu “Mengetahui gambaran peta/profil budaya organisasi yang saat ini berlaku di Sekolah Islam Terpadu Robbani Ogan Ilir dan Profil/peta budaya organisasi yang harus dikembangkan di masa mendatang”.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan didapat dari hasil penelitian:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi sarana bagi peneliti selanjutnya mengembangkan isu manajemen sumber daya manusia, atau memberikan landasan dan manfaat penelitian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil ini bisa dijadikan acuan Sekolah Islam Terpadu Robbani untuk mengetahui peran budaya organisasi saat ini dan keinginan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- Asih, A. Y. P., Setianto, B., & Adriansyah, A. A. (2021). Analisis Budaya Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) pada Pejabat Struktural di RS Islam Surabaya. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 6(4), 200. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.70295>
- Baribin, D. P., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Bimantara, B. A. (2021). *Analisis Budaya Organisasi Model Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Untuk Mendorong Peningkatan Kinerja Pegawai Bogor Januari 2021 Analisis Budaya Organisasi Model Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Untuk*. 1–73.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing And Changing Organizatoinal Culture*.
- Carcia, M. S. M. V., Transilvanus, E., & Parera, C. J. T. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Koperasi Obor Mas Maumere. *Projemen*, 7(1), 73–91.
- Carles, S. A., Syaifullah, Megawati, & Ahsyar, T. K. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Implementasi SIMRS Menggunakan OCAI dan Hot Fit. *Seminar Nasional Teknologi Informasi ...*, November, 247–253. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/SNTIKI/article/view/7878>
- David, S. N. J., Valas, S., & Raghunathan, R. (2018). Assessing Organization Culture – A Review on the OCAI Instrument. *International Conference on Management and Information Systems*, 182–188.
- Destriadi, A., & Ishak, R. F. (2021). *Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument Pada Pt. Multi Instrumentasi*. 10, 82–98. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/50240>
- Dewi, R., Ahsyar, T. K., Studi, P., Informasi, S., Culture, O., & Instrument, A. (2021). Administrasi Syariah Dengan Metode Ocai. *JURNAL Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 7(1), 63–68.

- Dobrin, C., Dinulescu, R., & Dima, C. (2021). Evaluating the Organizational Culture from Romanian Private Companies Using the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). In *Studies in Business and Economics* (Vol. 16, Issue 3, pp. 60–71). <https://doi.org/10.2478/sbe-2021-0045>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Erwanto. (2019). Penerapan Kurikulum Jaringan Sekolah Islam Terpadu (Jsit) Dalam Pembentukan Karakter Religius Siswa Smpit Khoiru Ummah Rejang Lebong. *Al-Bahtsu : Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 4(1), 71–84. <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/albahtsu/article/view/1994>
- Fahri, M. (2018). Nilai-Nilai Karakter Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Fikri Depok. *JMIE (Journal of Madrasah Ibtidaiyah Education)*, 2(1), 131. <https://doi.org/10.32934/jmie.v2i1.59>
- Hildani, T., & Safitri, I. (2021). Implementasi Pembelajaran Matematika Berbasis Kurikulum Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) Dalam Membentuk Karakter Siswa. *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(1), 591–606. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v5i1.549>
- Idris, A. (2017). Penggunaan Organizational Culture Assesment Instrument pada Organisasi Non Formal. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(2), 53. <https://doi.org/10.21067/jem.v13i2.1767>
- Iii, B. a B. (2008). *Bab iii metodologi penelitian. i*, 16–28.
- Jumadan. (2017). Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam. *Shautut Tarbiyyah*, 36, 2.
- Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021). Analisis Budaya Organisasi Pada Institusi Pemerintahan X Menggunakan Ocai (Organizational Culture Assessment Instrument). *Buletin Bisnis Dan Manajemen*, 07(02), 126–138.
- Kusumaningtyas, Y., & Darmastuti, I. (2016). Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 57. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13413>
- Made, N., Rani, S., Indrayanti, A. A. P., Sipil, J. T., Bali, P. N., Kampus, J., & Jimbaran, B. (N.D.). *Analisis Budaya Perusahaan Konstruksi Pt . Bianglala Bali Berbasis Competing Value Framework*. 1–9.

- Marannu, B. (2017). Pesona Kurikulum SMP Islam Terpadu ‘Al-Qalam’ Kota Kendari. *Pusaka*, 5(2), 235–256. <https://doi.org/10.31969/pusaka.v5i2.182>
- Maryati, T. (2018). Analisis Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 75–95. <https://doi.org/10.18196/mb.9155>
- Masykur, R., Septuri, & Setiawan, Y. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di sekolah dasar ar-raudah bandar lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(Juni 2019).
- Mirawati, Ridwan, W. A., & Herman. (2020). ANALISIS BUDAYA Organisasi Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Manajemen 2020 Analysis Of Organizational Culture Using Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Method In Indocement Employee Cooperation. *Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Koperasi Karyawan Indocement*, 1–12.
- Muhammad Dinka Syafiq Cendana. (2016). *Menggunakan Oranizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Pt . Angkasa Pura I Bandara*. 5, 1–14.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, R. S. (2019). *Analisis Pemetaan Budaya Organsiasi Menggunakan OCAI (Organisational Culture Assessment Instrument) Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Setia Budi*.
- Putra, A. H., & Elyadi, R. (2020). Analisis Budaya Organisasi Pada Coffeeshop Atlas n Co Menggunakan Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI). *Praxis*, 3(1), 54. <https://doi.org/10.24167/praxis.v3i1.2822>
- Putra, I. A. G. S. (2017). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Model OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) pada Universitas XYZ. *Konferensi Nasional Sistem & Informatika*, 452–457.
- Rakhman, A. (2018). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3(4), 63–69.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5303>

- Rendita, B. F., Kadiyono, A. L., & Rezki, A. (2021). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Pada Pt. X. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 63–69.
- Robbin, & Judge. (2019). *Organizational behavior*. Selemba Empat.
- Sani, M. B., Yuliadi, I., & Maryati, T. (2015). Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organization Culture Assessment Instrument Pada Rs Pku Muhammadiyah Sruweng. *Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTM)*, 3, 77–88.
- Sani, M. B., Yuliadi, I., & Maryati, T. (2015). Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organization Culture Assessment Instrument Pada Rs Pku Muhammadiyah Sruweng. *Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTM)*, 3, 77–88.
- Shidiq, M. A., Sariatmi, A., Arso, S. P., Administrasi, B., & Masyarakat, F. K. (2018). Analisis Budaya Organisasi Puskesmas Sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Di Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(2), 1–8.
- Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>
- Suwaryo, J., Daryanto, H. K. K., & Maulana, A. (2016). Organizational Culture Change and its Effect on Change Readiness through Organizational Commitment. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 22(1). <https://doi.org/10.20476/jbb.v22i1.5431>
- Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara Analysis of the Influence of Organizational Culture, Leadership, and Motivation on Nurses Performance At. *Analisis Pengaruh Budaya... 3744 Jurnal EMBA*, 5(3), 3744–3753. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18054>
- Tunnisa, F. S., & Kadiyono, A. L. (2020). Analisis Budaya Organisasi Stasiun Televisi Lokal X di Bandung dengan OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument). *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 11(2), 161–180. <https://doi.org/10.21107/personifikasi.v11i2.9103>
- Wardhana, D. Y. (2017). Penilaian Perubahan Budaya Organisasi Berbasis Organizational Culture Assesment Instrument: Studi Pada Perusahaan Jasa

Pariwisata Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1.
<https://doi.org/10.21460/jrmb.2017.121.270>

Wellem, I. (2019). Analisis Budaya Organisasi dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 6(1), 1–22.

Wijaya, M. (2017). Manajemen Stratejik dan Budaya Perusahaan: Dampak serta Implementasi. *Media Informatika*, 16(2), 1–13.

Yusup, M. (2018). Eksklusivisme Beragama Jaringan Sekolah Islam Terpadu (Jsit) Yogyakarta. *Religi Jurnal Studi Agama-Agama*, 13(01), 75.
<https://doi.org/10.14421/rejusta.2017.1301-05>