

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi yang ada pada saat ini di PT Toya Indo Manunggal dari sudut pandang direksi dan karyawan, budaya yang diinginkan PT Toya Indo Manunggal dari sudut pandang direksi dan karyawan, dan apa langkah untuk mencapai budaya organisasi yang diinginkan tersebut. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji-t dan instrument kuesioner OCAI serta penggunaan SPSS versi 17.

Berdasarkan hasil penelitian, budaya yang ada saat ini pada PT Toya Indo Manunggal menurut direksi dan karyawan adalah budaya *clan*, dan budaya yang diinginkan menurut direksi adalah *hierarchy* sedangkan menurut karyawan adalah *market*. Langkah untuk mencapai sinergi budaya antara direksi dan karyawan adalah dengan sosialisasi budaya terhadap seluruh anggota perusahaan dan training yang dapat dilakukan oleh direksi agar dapat memaksimalkan budaya karyawan yang ada saat ini. Integrasi budaya dapat mengikuti langkah dari model perubahan budaya organisasi Kotter dan Cameron dan Quinn.

**Kata kunci:** *organizational culture; culture; competing values framework; corporate culture; cultural profile, OCAI, Organizational Culture Assessment Instrument*

**ABSTRACT**

*This study aims to find out the current culture of PT Toya Indo Manunggal from the perspective of directors and employees, the culture desired by PT Toya Indo Manunggal in the future from the perspective of directors and employees, and how to achieve that culture. The method used in this study is quantitative using the t-test and OCAI questionnaire instruments and the use of SPSS version 17*

*Based on the results of the study, the current culture of PT Toya Indo Manunggal according to the directors and employees is the clan culture, and the culture desired by the directors is a hierarchy, while according to the employees is the market. The step to achieving cultural synergy between directors and employees is by cultural dissemination of all company members and training that can be carried out by directors in order to maximize the current culture of employees. Organizational culture changes can begin with steps from Kotter's 8-step organizational culture change model and Cameron and Quinn's 6 steps.*

**Keyword:** *organizational culture; culture; competing values framework; corporate culture; cultural profile, OCAI, Organizational Culture Assessment Instrument.*