

GREAT ORGANIZATIONAL CULTURE SCORE (GOCS): MODEL KUANTITATIF PRESKRPTIF DALAM AUDIT BUDAYA ORGANISASI

Tegar Prajaksa¹, Anandha Budiantoro²

tegar.prajaksa@student.tau.ac.id¹, anandha.budiantoro@tau.ac.id²

Tanri Abeng University

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan fondasi tak kasatmata yang membentuk arah strategis, perilaku kolektif, serta keberlangsungan jangka panjang organisasi. Namun, instrumen pengukuran budaya yang tersedia cenderung bersifat linier dan belum mempertimbangkan interaksi fungsional antar dimensi. Penelitian ini mengembangkan Great Organizational Culture Score (GOCS), sebuah kerangka kuantitatif preskriptif yang dirancang untuk mengevaluasi budaya organisasi secara terintegrasi dan interaktif. Model ini merupakan sintesis dari teori Denison, Hofstede, Competing Values Framework (CVF), dan Kotter, dengan enam dimensi utama: visi-misi, nilai, keterlibatan, adaptabilitas, orientasi pelanggan, dan kepemimpinan budaya. Menggunakan pendekatan deskriptif berbasis data sekunder, studi ini mensimulasikan penerapan GOCS pada Google Inc. Hasil menunjukkan bahwa GOCS mampu mendeteksi kekuatan dan ketimpangan budaya secara holistik, dengan skor Google sebesar 82,96 yang merefleksikan budaya yang kuat dan adaptif. Model ini direkomendasikan sebagai alat diagnosis strategis berbasis data untuk mendukung transformasi budaya organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Audit Budaya, Model Kuantitatif, GOC Score, Transformasi Organisasi.

ABSTRACT

Organizational culture is an invisible foundation shaping strategic direction, collective behavior, and long-term sustainability. However, most existing measurement tools are linear and overlook functional interactions among dimensions. This study develops the Great Organizational Culture Score (GOCS), a prescriptive quantitative framework for evaluating organizational culture through an integrated and interactive lens. Synthesizing theories from Denison, Hofstede, the Competing Values Framework (CVF), and Kotter, the model includes six main dimensions: vision-mission, values, involvement, adaptability, customer orientation, and cultural leadership. Using a descriptive approach with secondary data, the study simulates GOCS application in Google Inc. Results reveal that GOCS can effectively identify cultural strengths and imbalances, yielding a score of 82.96 which reflects a strong and adaptive culture. The model is recommended as a strategic diagnostic tool to support data-driven organizational culture transformation.

Keywords: Organizational Culture, Cultural Audit, Quantitative Model, GOC Score, Organizational Transformation.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan simbol yang diterima secara kolektif oleh anggota organisasi, membentuk dasar perilaku dan interaksi (Schein, 2010). Dalam kerangka akademik, budaya organisasi tidak hanya mencerminkan identitas, tetapi juga berperan sebagai mekanisme koordinasi sosial dan kontrol perilaku tidak tertulis (Denison, 1990). Hofstede (2001) menyatakan bahwa budaya organisasi tertanam dalam praktik keseharian, walau nilai-nilainya tidak selalu mudah diukur secara eksplisit. Cameron dan Quinn (2006), melalui Competing Values Framework, mengelompokkan budaya organisasi dalam empat arketipe: clan, adhocracy, market, dan hierarchy, yang masing-masing memiliki implikasi manajerial tersendiri.

Sejumlah studi lintas sektor mengonfirmasi bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dan seimbang cenderung menunjukkan performa unggul, ketahanan terhadap krisis, dan kapasitas inovasi yang tinggi (Barney, 1986; Kotter & Heskett, 1992). Namun, pengukuran budaya organisasi masih menjadi tantangan metodologis. Banyak instrumen bersifat linier-deskriptif, mengandalkan agregasi skor dimensi secara terpisah tanpa mempertimbangkan interaktivitas fungsional antar dimensi.

Dalam konteks manajemen strategis modern, kebutuhan untuk menyusun alat ukur budaya organisasi yang tidak hanya deskriptif tetapi juga preskriptif menjadi semakin krusial. Kesenjangan budaya antar bagian organisasi yang tidak terdeteksi sering menjadi akar persoalan rendahnya sinergi lintas fungsi, lemahnya implementasi strategi, hingga turunnya loyalitas SDM. Oleh sebab itu, dibutuhkan pendekatan kuantitatif berbasis logika interaksi dimensi budaya yang mampu memberikan diagnosis mendalam dan rekomendasi transformasi.

Penelitian ini merespons celah tersebut dengan mengembangkan Great Organizational Culture Score (GOCS), sebuah kerangka kuantitatif preskriptif yang memungkinkan diagnosis dan intervensi budaya organisasi secara sistemik. Model ini dibangun dari sintesis teori-teori budaya organisasi terkemuka (Denison, Hofstede, CVF, dan Kotter), dan dirancang untuk memetakan kekuatan serta ketimpangan budaya secara preskriptif.

Simulasi penerapan dilakukan pada Google Inc., sebuah organisasi yang secara luas diakui memiliki budaya kerja progresif, inklusif, dan adaptif (Culture Partners, 2023). Google menerapkan nilai-nilai seperti inovasi, otonomi, dan kolaborasi, serta sistem kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan (Re:Work by Google, 2023).

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menyusun indikator observasi budaya berbasis enam dimensi utama.
2. Merumuskan formula kuantitatif GOC Score berbasis interaktivitas dimensi.
3. Mensimulasikan penerapan GOCS pada Google Inc. sebagai studi kelayakan model.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif berbasis data sekunder. Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama studi adalah untuk membangun dan menguji model konseptual yang bersifat preskriptif dalam konteks budaya organisasi. Data sekunder yang digunakan berasal dari sumber-sumber kredibel seperti laporan tahunan Google, dokumentasi dari Re:Work by Google, artikel jurnal ilmiah, serta portal manajemen yang tepercaya.

Langkah-langkah penelitian terdiri dari:

1. Studi literatur sistematis terhadap teori-teori utama budaya organisasi, yakni model Denison (1990), Hofstede (2001), Competing Values Framework oleh Cameron dan Quinn (2006), serta kerangka transformasi budaya dari Kotter & Heskett (1992).
2. Konsolidasi enam dimensi utama budaya organisasi dari keempat teori tersebut, yakni: visi-misi (C1), nilai & konsistensi (C2), keterlibatan karyawan (C3), adaptabilitas & pembelajaran (C4), orientasi pelanggan (C5), dan kepemimpinan budaya (C6).
3. Penyusunan indikator observasi untuk masing-masing dimensi berdasarkan prinsip observabilitas, kemudahan penilaian, dan relevansi operasional dalam organisasi kontemporer.
4. Pengembangan formula GOC Score sebagai berikut:
$$\text{GOC Score} = ((C1 \times C2) + (C3 \times C6) + (C4 \times C5)) / 3$$
5. Simulasi penerapan model dilakukan pada Google Inc. untuk menguji kelayakan dan sensitivitas model terhadap data dunia nyata.

Setiap dimensi (C1–C6) dinilai menggunakan tiga indikator observasi, masing-masing diberi skor menggunakan skala Likert 1–5. Nilai rata-rata indikator dikonversi ke skala 0–100 untuk standardisasi. Seluruh skor kemudian diolah menggunakan rumus GOC Score untuk menghasilkan diagnosis kuantitatif menyeluruh.

Batasan penelitian:

- Studi ini bersifat eksploratif-konseptual dan belum mencakup pengujian empiris berbasis data primer.
- Validitas konstruk dan reliabilitas instrumen belum diuji secara statistik.
- Simulasi terbatas pada satu studi kasus organisasi (Google Inc.) sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati.

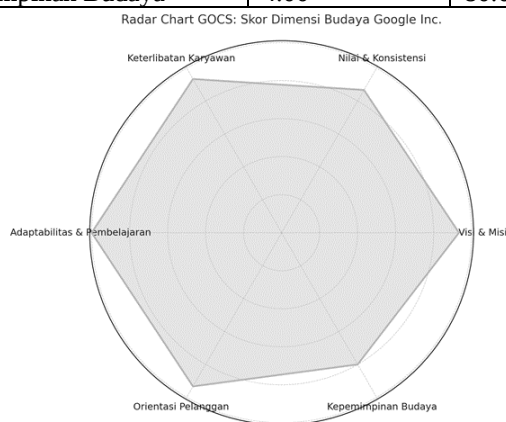
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penilaian Dimensi Budaya Google Inc.

Hasil simulasi penerapan model GOCS pada Google Inc. disajikan dalam Tabel 1 dan Gambar 1. Tabel 1 memperlihatkan skor masing-masing dimensi berdasarkan indikator observasi, sedangkan Gambar 1 menunjukkan radar chart dari keenam dimensi yang divisualisasikan secara komparatif.

Tabel 1. Skor Indikator Budaya Organisasi Google Inc.

Dimensi	Skor Rata-rata	Skor Skala 0–100
C1 – Visi & Misi	4.67	93.33
C2 – Nilai & Konsistensi	4.33	86.67
C3 – Keterlibatan Karyawan	4.67	93.33
C4 – Adaptabilitas & Pembelajaran	5.00	100.00
C5 – Orientasi Pelanggan	4.67	93.33
C6 – Kepemimpinan Budaya	4.00	80.00



Gambar 1. Radar Chart GOCS – Dimensi Budaya Organisasi Google Inc (diolah oleh penulis berdasarkan data sekunder).

Interpretasi visual menunjukkan bahwa Google memiliki keunggulan dalam adaptabilitas dan keterlibatan, namun masih memiliki ruang perbaikan dalam aspek kepemimpinan budaya di level operasional.

2. Perhitungan GOC Score Total

Menggunakan rumus GOC Score: $((93.33 \times 86.67) + (93.33 \times 80.00) + (100.00 \times 93.33)) / 3 = (8090.01 + 7466.40 + 9333.00) / 3 = 24,889.41 / 3 = 8,296.47 \rightarrow \text{GOC Score} = 82.96$

3. Analisis Akademik

Skor 82.96 menempatkan Google Inc. dalam kategori budaya organisasi hebat dan relatif seimbang. Hasil ini menunjukkan koherensi antar nilai yang dicanangkan dan perilaku organisasi aktual, sesuai dengan teori Denison (1990) tentang efektivitas budaya. Skor tinggi pada adaptabilitas mengindikasikan kuatnya elemen adhocracy dalam kerangka

CVF (Cameron & Quinn, 2006). Sementara itu, skor yang relatif lebih rendah pada kepemimpinan budaya memperkuat kritik Kotter & Heskett (1992) bahwa penyelarasan nilai antara top management dan lini operasional kerap menjadi tantangan dalam organisasi besar.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan model Great Organizational Culture Score (GOCS), yaitu sebuah kerangka kuantitatif yang dirancang untuk mengukur dan mengevaluasi budaya organisasi melalui pendekatan interaktif antar dimensi. Model ini mengintegrasikan teori Denison, Hofstede, CVF, dan Kotter dalam enam komponen budaya utama: visi-misi, nilai, keterlibatan, adaptabilitas, orientasi pelanggan, dan kepemimpinan budaya. Hasil simulasi pada Google Inc. menunjukkan skor GOCS sebesar 82.96 yang merefleksikan budaya organisasi yang kuat, seimbang, dan adaptif, meskipun masih terdapat ruang peningkatan pada dimensi kepemimpinan budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. B. (1986). Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? *Academy of Management Review*, 11(3), 656–665. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306261>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (Rev. ed.). Jossey-Bass.
- Culture Partners. (2023). Google's company culture: Unveiling organizational values. <https://culturepartners.com/insights/googles-company-culture-unveiling-organizational-values>
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Google. (2024). About Google: Company commitments. <https://about.google/company-info/commitments/>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. Free Press.
- Panmore Institute. (2024). Google's organizational culture characteristics: Analysis & recommendations. <https://panmore.com/google-organizational-culture-characteristics-analysis>
- Re:Work by Google. (2023). People practices from Google. <https://rework.withgoogle.com>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- TIME Magazine. (2018, November 1). Google walkouts: How Google employees protested sexual harassment. <https://time.com/5442445/google-walkouts-sexual-harassment/>