

ABSTRAK

RANCANGAN PROGRAM INTERNALISASI NILAI – NILAI PERUSAHAAN DI PT. XYZ TAHUN 2019

Pentingnya nilai - nilai dalam sebuah perusahaan karena menjadi perilaku semua orang yang ada di dalamnya. Nilai – nilai perusahaan mempunyai hubungan dengan kinerja perusahaan dan citra perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai masalah yang datang dari lingkungan eksternal dan internal. Apabila masalah tersebut dapat diselesaikan dengan suatu cara dan berhasil, maka hal ini dapat menjadi asumsi dasar bagi semua orang di perusahaan tersebut. Berdasarkan pemaparan tersebut menjadi latar belakang untuk membuat rancangan program internalisasi nilai – nilai perusahaan di PT. XYZ. Metode Penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data sekunder berasal dari EPM. Rancangan dibuat berdasarkan pendekatan Schein (2004). Rancangan program internalisasi dibuat dengan dua mekanisme yaitu primer dan sekunder. Dari dua mekanisme ini menghasilkan implementasi. Implementasi dianalisis berdasarkan tingkat budaya yang terdiri dari artefak, *espoused beliefs and values*, dan *basic underlying assumptions*. Dari hasil rancangan program internalisasi yang disarankan adalah *a moment with team / leaders, morning briefing, KPI, employee of the season/year, dan job description*.

Kata kunci: nilai – nilai perusahaan, tingkat budaya, mekanisme primer dan sekunder

ABSTRACT

INTERNALIZATION PROGRAM DESIGN OF CORPORATE VALUES IN PT. XYZ IN 2019

The importance of values in a company because it is the behavior of everyone in it. Company values have a relationship with company performance and corporate image. Every company has a problem that comes from the external and internal environment. If the problem can be solved in a way and is successful, then this can be a basic assumption for everyone in the company. Based on the explanation, it becomes the background to design a program to internalize company values at PT. XYZ This research method is descriptive qualitative. The data used are secondary data from EPM. The design is based on the Schein (2004) approach. The internalization program design is made with two mechanisms, namely primary and secondary. From these two mechanisms it results in implementation. The implementation was analyzed based on the level of culture consisting of artifacts, espoused beliefs and values, and basic underlying assumptions. The results of the recommended internalization program design are a moment with the team / leaders, morning briefing, KPI, employee of the season / year, and job description.

Keywords: *corporate values, cultural level, primary and secondary mechanisms*