

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja Perusahaan

Deskripsi Dokumen: <http://lib.ui.ac.id/bo/uibo/detail.jsp?id=20344765&lokasi=lokal>

Abstrak

[Persaingan bisnis yang semakin ketat di tengah keadaan ekonomi, politik dan keamanan yang belum akan stabil sampai tahun 2003 dan menjelang diterapkannya AFIA (ASEAN Free Trade Area) pada tahun 2003 membuat para manajemen puncak perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaannya agar tidak terhempas dan posisinya. Sejak tahun 1980-an, budaya organisasi sudah disebut-sebut sebagai faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan model teori Denison (1990) mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perusahaan yang mengemukakan bahwa organisasi dengan budaya efektif akan meningkatkan kinerjanya. Menurut Denison (1990), ada empat sifat utama dari budaya organisasi, yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan penghayatan misi. Keempat sifat ini dikelompokkan menjadi dimensi-dimensi dinamika eksternal (adaptabilitas dan penghayatan misi), dinamika internal (keterlibatan dan konsistensi), fleksibilitas (adaptabilitas dan keterlibatan), dan stabilitas (penghayatan misi dan konsistensi). Organisasi yang efektif adalah organisasi yang memiliki budaya yang adaptif namun sangat konsisten dan dapat diprediksi, serta tanggap pada keterlibatan individu, tetapi bertindak dalam konteks shared sense of mission.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sampai sejauhmana model ini dapat diterapkan di Indonesia dan untuk mengetahui sifat-sifat budaya organisasi mana yang paling dominan pada 6 perusahaan dalam penelitian ini yang sedang menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Subjek dalam penelitian ini diambil dengan cara purposive sampling, berdasarkan kriteria perusahaan-perusahaan yang masih bertahan setelah krisis moneter di tahun 1997 dan telah menjalankan bisnisnya selama minimal 10 tahun. Perusahaan yang bersedia menjadi responden ada 6 yang kemudian dibagi ke dalam 3 kelompok perusahaan, yaitu Asuransi Jiwa, Asuransi Kerugian, dan Pengelola Jalan Tol yang bernaung di bawah sektor industri jasa. Total sampel berjumlah 583 karyawan dari level staf sampai direktur.

Pengukuran budaya organisasi dilakukan dengan menggunakan adaptasi instrumen budaya organisasi dari Denison. Pengukuran kinerja perusahaan dilakukan berdasarkan rasio-rasio yang berasal dari laporan keuangan tahun 1999 yang sudah diaudit dari masing-masing perusahaan, yaitu net profit margin, return on equity, return on assets, cash ratio, net working capital to total assets, debt to equity ratio, collection period, dan sales to total assets. Analisis data dilakukan dengan metode SEM (Structural Equation Modeling) yang dibantu dengan program LISREL (Linear Structural Relations) versi 8. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model Leon Denison dapat digunakan untuk melihat besarnya

pengaruh budaya organisasi pada kinerja perusahaan, tapi kemampuan meramalnya kurang tajam karena korelasinya sangat lemah. Sifat budaya organisasi yang dominan pada kelompok perusahaan Asuransi Jiwa adalah konsistensi yang negatif, kelompok perusahaan Asuransi Kerugian adalah keterlibatan yang positif, dan kelompok perusahaan Pengelola Jalan Tol adalah konsistensi yang positif. Berdasarkan pengelompokan tingkat efektivitas perusahaan, sifat dominan kelompok perusahaan yang Lebih Efektif (yang juga merupakan kelompok perusahaan Asuransi Kerugian) adalah keterlibatan yang positif, kelompok perusahaan yang Efektif (perusahaan Asuransi Jiwa 2 dan Pengelola Jalan Tol 2) adalah penghayatan misi yang positif, dan kelompok perusahaan yang Cukup Efektif (perusahaan Asuransi Jiwa 1 dan Pengelola Jalan Tol 1) tidak terdeteksi. Sedangkan berdasarkan pengelompokan level jabatan, sifat dominan level staf - supervisor adalah adaptabilitas yang negatif dan level manajer - direktur adalah konsistensi yang negatif.

Dalam penelitian ini, terungkap bahwa lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam kondisi ekonomi, politik, dan keamanan yang belum stabil sangat mempengaruhi budaya organisasi karena pada saat ini salah satu prioritas utama keenam perusahaan ini adalah tetap bertahan untuk memenuhi kepentingan para stakeholder-nya. Sifat keterlibatan dan penghayatan misi yang positif terbukti dapat membuat perusahaan-perusahaan bisa mempertahankan kinerja perusahaan yang efektif. Pengelompokan perusahaan dengan tujuan untuk melihat sifat dominan budaya organisasi sebaiknya dilakukan berdasarkan kriteria tertentu, seperti jenis usaha dan tingkat efektivitas yang setara, mengingat budaya organisasi menerapkan sesuatu yang unik.

Penerapan instrumen budaya organisasi dari Denison pada perusahaan-perusahaan di Indonesia masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Disarankan untuk melakukan penelitian pada saat situasi dan kondisi ekonomi, politik, dan keamanan Indonesia sudah lebih stabil dengan menambahkan variabel-variabel independen lain, seperti jenis usaha, tingkat efektivitas, level jabatan, ekonomi makro, atau melihat dampak langsung dan tidak langsung budaya organisasi pada kinerja perusahaan, dengan menambah indikator kinerja perusahaan yang dapat lebih mencerminkan perusahaan secara keseluruhan. Untuk memperkaya hasil penelitian disarankan pula untuk menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

,]