

Kesesuaian nilai-nilai organisasi dan individu kelompok perusahaan "Eagle" di Indonesia

Bunaiya, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109259&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Bagaimana kesesuaian Nilai-Nilai Individu-Organisasi (P-O Fit) di kelompok perusahaan EAGLE dapat memprediksi sikap dan intensi perilaku individual, dalam hal ini kepuasan kerja dan kebanggaan manajer untuk merekomendasikan organisasi kepada orang lain, (2) Apakah para manajer kelompok perusahaan EAGLE menunjukkan kecenderungan sikap dan intensi perilaku positif terhadap (grup) perusahaan, dan (3) Mengetahui nilai-nilai individu dan budaya organisasi apa sajakah yang scat ini terdapat pada para manajer di kelompok perusahaan ini.

Dari 141 orang populasi manajer di kelompok perusahaan EAGLE, diperoleh 85 kuesioner yang diisi baik untuk dianalisa menggunakan pendekatan statistik deskriptif, uji korelasi dan uji regresi. Didapati budaya organisasi adalah nyata sebagai suatu unit analisis yang valid.

Penelitian berhasil memberikan informasi mengenai beragam nilai-nilai yang ada pada kelompok perusahaan EAGLE, pengukuran Person-Organization (P-O) Fit, dan sejauh mana variabel tersebut dapat memprediksi sikap dan intensi perilaku. Terdapat perbedaan signifikan antara Budaya Organisasi (Perceived Values) dengan Nilai-Nilai Individu (Preferred Values).

Didapati bahwa dimensi budaya orientasi tim dan orientasi hasil merupakan dimensi budaya organisasi yang dominan, sedang budaya untuk mengambil resiko, berani melakukan percobaan, inovasi, menekankan pada detail dan kreatifitas menempati nilai-nilai budaya lemah, dan karenanya berkemungkinan untuk bersifat disfungsi terhadap rencana bisnis ekspansif pemilik. Dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh dari budaya orientasi inovasi terhadap rencana ekspansi grup EAGLE, sehingga dapat diputuskan untuk menunda atau melanjutkan rencana ekspansif tersebut.

Mengacu kepada kuatnya pengaruh budaya, maka adalah lebih baik bila pemilik meneliti terlebih dahulu pengaruh budaya inovasi terhadap rencana ekspansinya, dan melakukan program perubahan budaya, dalam hal ini perubahan Budaya Organisasi dan Nilai-Nilai Individu. Bila pemilik tetap merencanakan untuk meneruskan rencana ekspansinya tanpa melakukan penelitian terhadap pengaruh budaya inovasi terhadap rencana bisnis ekspansifnya terlebih dahulu, peneliti menyarankan pemilik untuk menugaskan sosok direksi yang kuat (dominan) sebagai pemimpin para manajer dalam proyek ekspansi, khususnya dalam konteks pilot project, atau merekrut manajer dengan profil individual yang sesuai dengan budaya ekspansionis dan memisahkannya dari manajer lain dalam mengemban tugas ekspansi bisnis.

Pada kelompok perusahaan EAGLE diketahui bahwa hanya P-O Fit dan bukan pengaruh budaya organisasi atau pengaruh perbedaan nilai individu yang merupakan faktor signifikan dalam menjelaskan sikap

kepuasan kerja dan intensi perilaku merekomendasikan perusahaan kepada orang lain para manajer. Ditemukan bahwa untuk organisasi kelompok perusahaan EAGLE, besarnya pengaruh P-O Fit dan metode pengukurannya yang tepat merupakan hal yang perlu diperhatikan bagi pengambil keputusan di grup EAGLE. Berdasarkan temuan ini, para pengambil keputusan di grup EAGLE dapat memulai program sosialisasi dan perubahan budaya guna meningkatkan budaya yang dikehendaki serta peningkatan P-O Fit, serta mengakomodasikan temuan P-O Fit ini kedalam metode seleksi karyawan Baru.

Penelitian ini tidak menganalisa kemungkinan adanya faktor dimensi dari budaya organisasi di grup EAGLE, tidak menganalisa kemungkinan adanya Causal Reverse, pengaruh terbalik antara Fit dan hasil akhir karyawan (Employee Outcomes), serta bahwa sampel bersifat homogen, dalam arti berasal dari satu kelompok perusahaan konglomerasi dengan lama kerja yang cukup lama, sehingga temuan mungkin dapat diterapkan bagi perusahaan atau kasus lainnya yang berkarakteristik sampel atau situasi sejenis. Direkomendasikan untuk melaksanakan penelitian dalam konteks Indonesia mengenai P-O Fit dengan lebih mendalam.

The purposes of this research is (1) To find out how the congruence of organization and individual values (Person-Organization Fit or P-O Fit) can predict attitude and behavioral intention of managers in a group of companies (for academic purpose is to be named as EAGLE group), which are specified by the job satisfaction and the proud to recommend the organization to others, (2) To find out whether the managers in the group show positive attitude and behavioral intention, and (3) To find out what individual and organizational values available and truly exist for the managers.

Out of 141 managers qualified to become respondent, 85 questionnaires are filled and analyzed using descriptive statistics, correlation and regression testing. The research showed that organizational culture is existing and a valid unit of analysis. This research had produced information on the values that available at many companies under EAGLE group, the measurement of Person-Organization (P-O) Fit, and up to what level those variables could predict attitude and behavioral intentions. There is a significant difference between organization cultures (perceived values) against individual values (preferred values). It was found that the cultural dimensions of team and result orientations are the most dominant organization culture

Dimensions, while the culture of risk taking. A willingness to experiment, creativity, innovation, and attention to details are weak cultures. Therefore it might have dysfunctional effects on owners' expansive business plan. Research is required to understand the effect of the weak culture dimensions of innovation orientation against group expansion business plan, so as the decision of whether to go ahead with expansion plan or delay it until the cultures are ready could be taken.

In reference to the strong effect of cultures to organization, it is then better that the owner should assess the influence of innovation culture upon the group's expansive business plan, and to conduct a group-wide cultural change programs, hence an organizational and individual cultures change programs. Should the owner continue with the implementation of the expansive plan without conducting proper research to understand the effect of innovation cultures condition against its expansive business plan. the researcher suggests the owner to assign a dominant director's figure to lead the managers on the expansion project initiatives, especially in pilot projects model, or to recruit managers with individual profiles that fit with

expansion's requirement and separate it from other managers in conducting business expansion tasks.

Within the EAGLE business group, it was found that only P-O Fit and not organizational cultures nor individual values, that serve as a significant factor in explaining the attitude of job satisfaction and the behavioral intention of managers to recommend EAGLE business group as a good place to work to other people. It was found that for EAGLE business group. The effects of P-O Fit and the choosing of right method to measure P-O Fit are the significant issues necessary to be considered before making related decisions. Based on the findings, the decision makers in EAGLE group should start a socialization program and a cultural change program to foster a management's preferred culture and improve P-O Fit, and to accommodate this P-O Fit findings to new employee selection's methods.

This research did not conduct factor analysis of cultural dimensions in EAGLE group, it did not address the possibility of reverse causality between P-O Fit and employee outcomes, and that the use of a relatively homogenous sample, in a sense that the samples are taken from a conglomeration business group where managers have long working engagements. So as the findings might be better applied to similar settings. Therefore, it is recommended to continue conducting more research in Indonesian context for P-O Fit.