

The Impact of Russia's High-Power Distance Working Culture On Expatriates' Performance = Dampak Jarak Kekuasaan Yang Tinggi Dalam Budaya Kerja Di Rusia Terhadap Performa Ekspatriat

Muhammad Andhika Aly Hardijanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920539507&lokasi=lokal>

Abstrak

Banyak perusahaan memperluas operasinya ke negara lain seiring dengan pertumbuhan bisnisnya. Begitu pula di Rusia. Setelah pembubaran Uni Soviet, beberapa perusahaan Barat berusaha memanfaatkan berbagai prospek bisnis yang muncul di Rusia pada tahun 1990an. Namun, perbedaan budaya antara negara induk dan negara tuan rumah sering kali menghambat kinerja perusahaan dan ekspatriat. Banyak kasus ekspatriat yang kinerjanya buruk akibat kegagalan beradaptasi sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Memahami bahwa berdasarkan dimensi budaya Hofstede, Rusia memiliki nilai high-power distance yang tinggi, maka tulisan ini bertujuan untuk menggali lebih dalam karakteristik Rusia sebagai negara emerging market dengan high power distance, bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja ekspatriat dan implikasinya, manajemen karir, dan bagaimana perusahaan multinasional dapat mengatasi masalah ini. Tulisan ini melakukan tinjauan literatur untuk menemukan hubungan dan dampak budaya kerja dengan jarak kekuasaan yang tinggi yang dimiliki Rusia terhadap ekspatriat. Secara umum, jarak kekuasaan yang tinggi mempunyai beberapa konsekuensi negatif. Diferensiasi status kelompok akan menghasilkan jumlah pertukaran gagasan yang tidak memadai karena anggota yang berstatus rendah lebih bersedia mengikuti gagasan anggota yang berstatus tinggi daripada menantang atau mempertanyakannya. Di sisi lain, Keputusan dibuat lebih cepat di perusahaan jarak jauh karena lebih sedikit penolakan dari personel tingkat bawah. Lebih lanjut, tulisan ini memberikan saran agar risiko dampak buruk dapat terjadi. Salah satunya dengan melakukan pelatihan lintas budaya yang efektif dan menempatkan pegawai berpangkat tinggi dari negara induk untuk menanamkan sedikit budaya negara induk sehingga ekspatriat dapat lebih mudah beradaptasi.

.....Many companies expand their operations to other countries as they grow their businesses. Likewise in Russia. After the dissolution of the Soviet Union, several Western companies attempted to take advantage of the numerous business prospects that emerged in Russia during the 1990s. However, cultural differences between the parent and host countries frequently impede both company and expatriate performance. There have been numerous cases of expatriate underperformance due to a failure to adapt, resulting in losses for the company. Understand that based on Hofstede's cultural dimension, Russia has a high high-power distance value then, this paper aims to delve deeper into Russia's characteristics as an emerging market country with a high power distance, how it affects expatriates performance and implications, career management, and how MNCs can address this issue. This paper carries out a literature review to find the relationship and impact of the high-power distance working culture that Russia has with expatriates. In general, high power-distance has some negative consequences. The group status differentiation will result in inadequate amounts of idea exchange and reduced levels of task conflict because low-status members are more willing to follow high-status members' ideas rather than challenge or question them. On the other hand, Decisions are made more quickly in a high-power distance company because there is less opposition from lower level personnel. Furthermore, this paper provides suggestions so that the risk of adverse impacts can occur. One of them is by carrying out effective cross-cultural training and placing high-ranking

employees from the parent country to instill a bit of parent country culture so that expatriates can adapt more easily.