

PENILAIAN BUDAYA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI MENGUNAKAN *VALUES SURVEY MODULE* 2013 HOFSTEDE DI UNIVERSITAS TELKOM BANDUNG

Laura Nopianti Siregar¹⁾, RA. Paramita Mayadewi²⁾ Ely Rosely³⁾
D3 Manajemen Informatika, Fakultas Ilmu Terapan, Universitas Telkom
Jl. Telekomunikasi, Ters, Buah Batu, Bandung, 40257

Telp : (022) 7564108, Fax : (022) 7565200

E-mail : siregarlauranopianti@gmail.com¹⁾, paramita@tass.telkomuniversity.ac.id²⁾,
ely.rosely@tass.telkomuniversity.ac.id³⁾

Abstrak

Universitas Telkom yang berdiri pada tanggal 17 Juli 2013 penggabungan dari empat institusi perguruan tinggi di bawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom yaitu Institut Teknologi Telkom, Institut Manajemen Telkom, Politeknik Telkom, dan STISI Telkom. Penggabungan ini maka akan menimbulkan perubahan budaya kerja yang sangat signifikan di masing-masing institusi ini. Perubahan yang terjadi seperti penambahan jumlah program studi dan perpindahan dosen pengajar akan mempengaruhi perubahan budaya kerja tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penilaian terhadap perubahan budaya kerja di setiap fakultas di Universitas Telkom dengan melakukan penyebaran kuesioner VSM 2013 Hofstede berupa kuesioner online sehingga perlu dibangun aplikasi yang akan menampilkan kuesioner tersebut. Kuesioner ini akan menilai budaya perguruan tinggi (PT) berdasarkan dimensi budaya Power Distance Index, Individualism vs. Collectivism, Masculinity vs. Femininity, Uncertainty Avoidance Index, Long-Term Orientation vs. Short-Term Orientation, dan Indulgence vs. Restraint. Aplikasi ini dibuat dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan framework CodeIgniter dan menggunakan MySQL sebagai database server.

Kata kunci: values survey module 2013 Hofstede, PHP, MySql, budaya kerja

Abstract

Telkom University was established in July 17, 2013 is integration of four college under auspices of the Education Foundation of Telkom Institute of Technology, Telkom Institute of Management, Polytechnic Telkom, and STISI Telkom. This integration will change the significant work culture in these institution. For example like increasing the number of courses and lecturers displacement will affect to changes work culture. The purpose of this research to make an evaluation of a different work culture in every faculty at Telkom University by distributing the online questionnaires VSM 2013 Hofstede so it's necessary to build an application which display online questionnaire. This questionnaires will evaluate college culture based on cultural dimensions of Power Distance Index, Individualism vs. Collectivism, Masculinity vs. Femininity, Uncertainty Avoidance Index, Long-Term Orientation vs. Short-Term Orientation, and Indulgence vs. Restraint. This application is built using programming language PHP with CodeIgniter framework and uses MySQL as the database server.

Keywords: values survey module 2013 Hofstede, PHP, MySql, work culture

1. PENDAHULUAN

Budaya organisasi berpengaruh terhadap keefektifan dan efisiensi organisasi merupakan sesuatu yang nyata karena adanya perilaku yang diperlihatkan para anggota organisasi yang dapat berupa kinerja yang dihasilkan berdasarkan nilai budaya organisasi yang dianut [1]. Budaya organisasi adalah pemrograman bersifat kolektif yang akan membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya [1]. Nilai-nilai budaya organisasi tersebut dapat dihitung dengan menggunakan *Values Survey Module* (VSM). *Values Survey Module* (VSM) merupakan instrumen pengukur dimensi-dimensi budaya nasional yang pertama kali diperkenalkan oleh Geert Hofstede, seorang peneliti dari Belanda [2]. Hofstede merupakan peneliti pertama yang berhasil menjelaskan bagaimana hubungan budaya terhadap perilaku organisasi di beberapa negara di

dunia. Hofstede pertama kali memperkenalkan VSM 1980 yang dapat digunakan untuk mengukur 4 dimensi budaya nasional yaitu *Power Distance Index* (PDI), *Uncertainty Avoidance Index* (UAI), *Individualism vs. Collectivism* (IDV), dan *Masculinity vs. Femininity* (MAS). Kemudian Hofstede memperkenalkan VSM 82 di tahun 1982, hingga di tahun 1994 Hofstede kembali memperkenalkan VSM 94. Terjadi penambahan dimensi budaya Hofstede di VSM 94 yaitu *Long-Term vs. Short-Term Orientation*, diangkat dari penelitian Hofstede dan Bond terkait budaya konfusianisme masyarakat Tiongkok [2]. Pada tahun 2008 Hofstede kembali memperkenalkan VSM 2008 dimana terjadi penambahan 2 dimensi budaya baru yaitu *Indulgence vs. Restraint* dan *Monumentalism vs. Self-Effacement*. Hingga pada tahun 2013, Hofstede mengeluarkan VSM 2013 yang merupakan VSM terbaru yang memuat perubahan kecil dalam dimensi budayanya yaitu dimensi *Monumentalism vs. Self-Effacement* diadakan karena erat hubungannya dengan dimensi *Short-Term Orientation* [2].

Universitas Telkom yang berdiri pada tanggal 17 Juli 2013 merupakan penggabungan dari empat institusi perguruan tinggi di bawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom yaitu Institut Teknologi Telkom, Institut Manajemen Telkom, Politeknik Telkom, dan STISI Telkom [3]. Fakultas Ilmu Terapan merupakan salah satu fakultas dari ketujuh fakultas yang ada di Universitas Telkom dimana fakultas ini sebelumnya bernama Politeknik Telkom. Terdapat tiga program studi diploma di bawah pengelolaan Politeknik Telkom. Ketiga program studi tersebut yaitu Program Studi Diploma Komputerisasi Akuntansi, Program Studi Diploma Manajemen Informatika, dan Program Studi Diploma Teknik Komputer. Setelah terbentuknya Universitas Telkom, maka Politeknik Telkom berubah nama menjadi Fakultas Ilmu Terapan berdasarkan SK Rektor no KR.051/SKR2/REK/14 tanggal 01 April 2014 tentang Pemekaran Fakultas di lingkungan Universitas Telkom [3]. Terdapat tujuh program studi diploma yang berada di bawah pengelolaan Fakultas Ilmu Terapan yaitu Program Studi Diploma Komputerisasi Akuntansi, Program Studi Diploma Manajemen Informatika, Program Studi Diploma Manajemen Pemasaran, Program Studi Diploma Teknik Informatika, Program Studi Diploma Teknik Komputer, Program Studi Diploma Teknik Telekomunikasi dan Program Studi Diploma Perhotelan.

Setiap institusi perguruan tinggi yang dulunya terdapat di lingkungan Universitas Telkom memiliki budaya kerja yang berbeda-beda. Dengan adanya penggabungan ini maka akan menimbulkan perubahan budaya kerja yang sangat signifikan di setiap institusi ini. Seperti dengan bergabungnya empat program studi diploma di Fakultas Ilmu Terapan akan membuat budaya kerja di fakultas ini mengalami perubahan yang sangat signifikan dibandingkan dengan Politeknik Telkom sebelumnya. Contohnya seperti perpindahan dosen pengajar yang dulunya bukan berasal dari Politeknik Telkom kini menjadi dosen pengajar di Fakultas Ilmu Terapan juga akan mempengaruhi budaya kerja di tempat ini. Hal ini tidak hanya terjadi di Fakultas Ilmu Terapan saja, melainkan di semua fakultas yang ada di Universitas Telkom.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menilai budaya kerja di setiap fakultas di Universitas Telkom berdasarkan instrumen dimensi *Values Survey Module* (VSM) 2013 Hofstede yaitu *Power Distance Index* (*large vs. small*), *Individualism vs. Collectivism*, *Masculinity vs. Femininity*, *Uncertainty Avoidance Index* (*strong vs. weak*), *Long-Term Orientation vs. Short-Term Orientation*, dan *Indulgence vs. Restraint*. Dalam penelitian ini akan dibangun sebuah aplikasi yang akan menyajikan kuesioner *Values Survey Module* (VSM) 2013 Hofstede tersebut dalam bentuk *online*, artinya kuesioner yang akan disebar tidak disajikan dalam selembar kertas melainkan ditampilkan dalam sebuah aplikasi. Berbagai penelitian menggunakan *Values Survey Module* Hofstede sendiri sudah banyak dilakukan, seperti penilaian prediktor kerja unit kerja dengan manfaat bahwa penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen rumah sakit dalam upaya peningkatan pemanfaatan pelayanan mutu rumah sakit [1], *prediction of Game Behavior Based on Culture Factors* dengan tujuan untuk meneliti perbedaan budaya pada nilai-nilai dan pengambilan keputusan pada survey dan permainan *online*, dengan membandingkan subjek dari United States dan India [4]. Akan tetapi dari beberapa penelitian tersebut belum pernah dibangun aplikasi yang akan menyajikan kuesioner tersebut dalam bentuk *online* dan menampilkan grafik hasil perhitungan pengisian kuesioner tersebut. Aplikasi ini akan melakukan pengukuran budaya kerja di masing-masing fakultas dengan menampilkan hasil pengukuran tersebut dalam bentuk grafik disertai dengan penjelasan lengkap dari masing-masing dimensi. Untuk hasil dari perhitungan yang dilakukan hanya disajikan dalam bentuk persentase dari jumlah responden yang telah mengisi kuesioner dan tidak disajikan data pengujian statistik. Dan aplikasi ini juga menampilkan persentase total responden yang telah mengisi kuesioner sehingga bisa dilihat valid tidaknya hasil penilaian berdasarkan total responden yang telah mengisi kuesioner dimana total total valid yaitu 30% dari keseluruhan total populasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dimensi Budaya Hofstede

Geert Hofstede (Gerard Hendrik Hofstede) lahir pada 2 Oktober 1928 di Haarlem, Belanda. Riset Hofstede terkait dengan budaya nasional bermula di tahun 1960an, ketika Hofstede bekerja sebagai konsultan di IBM. Selepas bekerja di IBM, Hofstede menulis buku “*Culture Consequences*” di tahun 1980 yang merupakan pengembangan hasil analisa dari risetnya di IBM [2]. Hofstede pertama kali memperkenalkan VSM 1980, kemudian VSM 1982, 1994, 2008, dan terakhir pada tahun 2013 Hofstede kembali memperkenalkan VSM 2013 dengan terjadi sedikit perubahan dibandingkan VSM 2008, dimana dimensi *Monumentalism vs. Self-Effacement* diadukan karena erat hubungannya dengan dimensi *Short-Term Orientation* [2]. Dengan demikian total dimensi budaya yang terdapat pada VSM 2013 berjumlah 6 dimensi. Dengan penjelasan masing-masing dimensi sebagai berikut:

a. *Power Distance Index (small versus large)*

Power Distance Index mengukur sejauh mana anggota sebuah organisasi/institusi yang tidak memiliki kekuasaan menerima bahwa terdapat ketidakadilan distribusi kekuasaan pada organisasi/institusi tersebut. Dimensi ini merefleksikan nilai dari anggota masyarakat yang kurang memiliki kekuasaan [2]. Negara yang menunjukkan jarak kekuasaan yang tinggi memiliki atasan yang dapat mengerahkan kekuatan (menggunakan kekuasaan) dan kesenjangan antara atasan dan bawahan tetap terbuka [5]. Dalam budaya ini, bawahan enggan untuk mempertanyakan atau tidak setuju dengan atasan mereka. Sebaliknya, negara-negara dengan jarak kekuasaan rendah menunjukkan hubungan yang sederajat/setara antara atasan dan bawahan. Bawahan jarang takut untuk tidak setuju dengan atasan mereka [5].

b. *Uncertainty Avoidance (weak versus strong)*

Uncertainty Avoidance mengukur sejauh mana masyarakat merasa terancam terhadap situasi yang tidak pasti, tidak diketahui, ambigu dan tidak terstruktur [2]. Masyarakat dapat menerima masa depan yang tidak pasti atau berusaha untuk menghindarinya. Hakikat dari ketidakpastian ini bersifat subjektif dan dinilai dari pendapat orang lain tentang melanggar aturan organisasi dan kesediaan mereka untuk meninggalkan organisasi. Setiap pertanyaan dari survei IBM berkaitan dengan tingkat kecemasan yang dihadapi dengan menyadari masa depan yang tidak pasti, khususnya dengan tiga komponen yang berbeda dari penghindaran ketidakpastian, yaitu: orientasi aturan, stabilitas kerja, dan stress [5].

c. *Individualism versus Collectivism*

Individualism merupakan kecenderungan dari masyarakat untuk memperhatikan diri sendiri dan orang-orang dekat (pasangan, anak, orang tua) [2]. Budaya individualistik menunjukkan kecenderungan lebih egois dan menekankan pada tujuan individu. Budaya individualistik menekankan kesuksesan pekerjaan dan prestasi atau kekayaan dan kemajuan karir. Individualis menegaskan sangat pentingnya aspek waktu pribadi dan tantangan yang berhubungan dengan pekerjaan [5]. *Collectivism* merupakan tendensi dari masyarakat untuk bergabung dalam kelompok dan kemudian saling menjaga satu sama lain dengan konsekuensi pertukaran loyalitas antar anggotanya [2]. Budaya kolektif menempatkan penekanan yang lebih besar terhadap kelompok dan berpikir lebih dari sekedar kita [5].

d. *Masculinity versus Femininity*

Masculinity merefleksikan situasi dimana nilai-nilai dominan dalam masyarakat adalah “*success, money and possessions*” [2]. Masyarakat maskulin menekankan pentingnya ketegasan dan kompetisi (pendapatan, penghargaan/pengakuan, kemajuan/promosi dan tantangan dalam lingkungan kerja) [5]. *Femininity* merefleksikan masyarakat yang memiliki nilai-nilai dominan peduli terhadap sesama, harmoni dan ketenangan dalam hidup [2]. Budaya ini menganggap kualitas hidup dan hal membantu orang lain menjadi penting. Kerja dipandang sebagai metode untuk mendapatkan uang yang dibutuhkan untuk hidup [5].

e. *Long-Term Orientation versus Short-Term Orientation*

Merupakan pengembangan dari penelitian Hofstede dan Bond (1988) yang menghasilkan dimensi “*Confucian Dynamism*”. Dimensi ini kemudian diubah namanya menjadi *long-term orientation*. Masyarakat dengan orientasi jangka panjang menumbuhkan nilai-nilai yang terkait dengan *reward* di masa depan, seperti kegigihan dan penghematan [2]. Masyarakat dengan orientasi jangka pendek lebih menumbuhkan nilai-nilai yang terkait dengan masa lalu dan masa kini, seperti penghormatan terhadap tradisi, menyelamatkan harga diri seseorang, dan memenuhi kewajiban sosial [2].

f. *Indulgence versus Restraint*

Indulgence merefleksikan masyarakat yang dalam tatanan sosialnya sangat mentoleransi pengekspresian hasrat dan perasaan, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang, mencari hiburan bersama teman, pembelian barang, konsumsi, dan hal-hal yang berbau seksual [2]. *Restraint* merefleksikan masyarakat yang menahan kesenangan-kesenangan yang disebutkan sebelumnya pada dimensi *indulgence*. Masyarakat yang masuk dalam kondisi ini cenderung kurang dapat menikmati hidup [2].

2.2 Rumus Perhitungan Indeks VSM 2013 Hofstede

Total jumlah pertanyaan dalam VSM 2013 ada 30 pertanyaan, dimana 24 pertanyaan merupakan pertanyaan yang akan dihitung berdasarkan skor perhitungan indeks VSM 2013 sebagai komponen dari enam dimensi kebudayaan nasional Hofstede. Enam pertanyaan terakhir merupakan data identitas responden untuk keperluan statistik dan tidak termasuk ke dalam rumus perhitungan indeks VSM 2013. Ke-24 pertanyaan ini akan dinilai berdasarkan skala penilaian (1-2-3-4-5), meskipun terdapat 6 pertanyaan berbentuk pilihan ganda tetap akan dinilai berdasarkan skala penilaian (1-2-3-4-5) [6].

Tabel 1. Rumus Perhitungan Indeks VSM 2013 Hofstede

Dimension	Formula
<i>Power Distance</i> (PDI)	$PDI = 35(m07-m02) + 25(m20-m23) + C(pd)$
<i>Individualism versus Collectivism</i> (IDV)	$IDV = 35(m04-m01) + 35(m09-m06) + C(ic)$
<i>Masculinity versus Femininity</i> (MAS)	$MAS = 35(m05-m03) + 35(m08-m10) + C(mf)$
<i>Uncertainty Avoidance</i> (UAI)	$UAI = 40(m18-m15) + 25(m21-m24) + C(ua)$
<i>Long-Term Orientation versus Short-Term Orientation</i> (LTO)	$LTO = 40(m13-m14) + 25(m19-m22) + C(ls)$
<i>Indulgence versus Restraint</i> (IVR)	$IVR = 35(m12-m11) + 40(m17-m16) + C(ir)$

Dalam rumus perhitungan yang ditampilkan di atas merupakan skor rata-rata dari tiap pertanyaan di VSM 2013, sebagai contoh m07 adalah skor rata-rata dari pertanyaan 7 dan seterusnya. Angka 35, 25 dan 40 yang terletak di luar tanda kurung merepresentasikan faktor pembobot dari persamaan yang ditampilkan. Konstanta ditulis dengan simbol C(pd), C(mf), C(ua), C(ls), dapat berupa konstanta positif atau negatif. Skor perhitungan normal akan berkisar dari angka 0 sampai 100 dan peneliti dapat memilih konstanta variabel antara 0-100 agar skor akhir perhitungan dapat berada dalam kisaran tersebut [6].

2.3 Indeks Skala Dimensi VSM 2013 Hofstede

Berdasarkan buku Hofstede yang berjudul “*Cultures and Organizations (SOFTWARE OF THE MIND)*” [7], peneliti melakukan perbandingan data hasil penelitian Hofstede terhadap budaya organisasi negara-negara di dunia untuk mendapatkan data yang valid mengenai skala skor hasil perhitungan dimensi VSM 2013 Hofstede. Kesimpulan dari hasil perbandingan tersebut ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Skala Dimensi Budaya Hofstede Pada VSM 2013

Dimensi Budaya Hofstede	PDI	<i>Small</i>	0 – 50
		<i>Large</i>	50 – 110
	UAI	<i>Weak</i>	5 – 60
		<i>Strong</i>	60 – 115
	IDV	<i>Collectivism</i>	5 – 50
		<i>Individualism</i>	50 – 95
	MAS	<i>Feminism</i>	5 – 50
		<i>Masculine</i>	50 – 95
	LTO	<i>Short-Term Orientation</i>	5 – 50
		<i>Long-Term Orientation</i>	50 – 105
	IVR	<i>Restraint</i>	0 – 45
		<i>Indulgence</i>	45 – 100

3. ANALISIS SISTEM

Pada bagian ini akan dijelaskan contoh simulasi perhitungan VSM 2013 Hofstede serta hasil dari perhitungan tersebut.

3.1 Simulasi Perhitungan VSM 2013 Hofstede

Pada contoh simulasi perhitungan ini yang akan dijadikan contoh penilaian budaya kerja yaitu antara Fakultas Ilmu Terapan dan Ex Politeknik Telkom. Dalam simulasi ini akan digunakan data *dubbing* dalam penentuan responden dengan total 10 orang sebagai sampel atau responden dalam simulasi perhitungan ini. Lima orang sampel mewakili dosen Ex Politeknik Telkom dan 5 orang lagi mewakili dosen Fakultas Ilmu Terapan (FIT). Pertama akan dilakukan simulasi untuk menilai budaya kerja di Ex Politeknik Telkom. Dari total 5 orang responden, asumsikan bahwa semua responden memberikan jawaban valid, tidak ada jawaban yang kosong atau 1 pertanyaan memiliki 2 jawaban. Berikut hasil simulasi perhitungan pertama terhadap budaya kerja di Ex Politeknik Telkom menggunakan VSM 2013 Hofstede.

Tabel 3. Contoh Simulasi Perhitungan Pertama Budaya Kerja di Ex Politeknik Telkom

Daftar Pertanyaan	Skala Penilaian Jawaban					Total Penilaian Jawaban Pertanyaan	Rata-Rata Penilaian Jawaban Pertanyaan
	1	2	3	4	5		
Pertanyaan No. 1	1	3	1	0	0	10	2
Pertanyaan No. 2	2	2	1	0	0	9	1.8
Pertanyaan No. 3	2	2	1	0	0	9	1.8
Pertanyaan No. 4	3	1	1	0	0	8	1.6
Pertanyaan No. 5	2	1	2	0	0	10	2
Pertanyaan No. 6	1	3	1	0	0	10	2
Pertanyaan No. 7	3	2	0	0	0	7	1.4
Pertanyaan No. 8	3	2	0	0	0	7	1.4
Pertanyaan No. 9	2	2	1	0	0	9	1.8
Pertanyaan No. 10	2	1	2	0	0	10	2
Pertanyaan No. 11	1	3	1	0	0	10	2
Pertanyaan No. 12	3	1	1	0	0	8	1.6
Pertanyaan No. 13	2	1	2	0	0	10	2
Pertanyaan No. 14	1	3	1	0	0	10	2
Pertanyaan No. 15	2	2	1	0	0	9	1.8
Pertanyaan No. 16	3	2	0	0	0	7	1.4
Pertanyaan No. 17	1	2	2	0	0	11	2.2
Pertanyaan No. 18	2	1	2	0	0	10	2
Pertanyaan No. 19	2	2	1	0	0	9	1.8
Pertanyaan No. 20	3	1	1	0	0	8	1.6
Pertanyaan No. 21	1	2	2	0	0	11	2.2
Pertanyaan No. 22	2	2	1	0	0	9	1.8
Pertanyaan No. 23	3	2	0	0	0	7	1.4
Pertanyaan No. 24	1	3	1	0	0	10	2

Berdasarkan tabel hasil simulasi perhitungan di atas, maka dilakukan perhitungan lanjut untuk mengetahui total skala dimensi setiap pertanyaan yang telah dipilih oleh setiap responden. Dengan penjelasan sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Indeks Dimensi VSM 2013 Hofstede Pada Simulasi Pertama

<i>Dimension</i>	Rumus Perhitungan Indeks Skala VSM 2013 Hofstede	Perhitungan Indeks Skala VSM 2013 Hofstede	Hasil Perhitungan Indeks Skala VSM 2013 Hofstede
<i>Power Distance</i> (PDI)	$PDI = 35(m07-m02) + 25(m20-m23) + C(pd)$	$PDI = 35(1.4 - 1.8) + 25(1.6 - 1.4) + 50$	41 (<i>SMALL</i>)
<i>Individualism Index</i> (IDV)	$IDV = 35(m04-m01) + 35(m09-m06) + C(ic)$	$IDV = 35(1.6 - 2) + 35(1.8 - 2) + 50$	29 (<i>COLLECTIVISM</i>)
<i>Masculinity Index</i> (MAS)	$MAS = 35(m05-m03) + 35(m08-m10) + C(mf)$	$MAS = 35(2 - 1.8) + 35(1.4 - 2) + 50$	36 (<i>FEMINISM</i>)
<i>Uncertainty Avoidance</i> (UAI)	$UAI = 40(m18-m15) + 25(m21-m24) + C(ua)$	$UAI = 40(2 - 1.8) + 25(2.2 - 2) + 50$	63 (<i>STRONG</i>)
<i>Long-Term Orientation</i> (LTO)	$LTO = 40(m13-m14) + 25(m19-m22) + C(ls)$	$LTO = 40(2 - 2) + 25(1.8 - 1.8) + 50$	50 (<i>LONG-TERM ORIENTATION</i>)
<i>Indulgence Index</i> (IVR)	$IVR = 40(m13-m14) + 25(m19-m22) + C(ls)$	$IVR = 35(1.6 - 2) + 40(2.2 - 1.4) + 50$	68 (<i>INDULGENCE</i>)

Kemudian dilakukan simulasi perhitungan kedua untuk menilai budaya kerja di Fakultas Ilmu Terapan (FIT). Diasumsikan semua responden memberikan jawaban valid, tidak ada jawaban yang kosong atau 1 pertanyaan memiliki 2 jawaban. Berikut tabel hasil simulasi perhitungan kedua terhadap budaya kerja di Fakultas Ilmu Terapan (FIT).

Tabel 5. Contoh Simulasi Perhitungan Kedua Budaya Kerja di Fakultas Ilmu Terapan

Daftar Pertanyaan	Skala Penilaian Jawaban					Total Penilaian Jawaban Pertanyaan	Rata-Rata Penilaian Jawaban Pertanyaan
	1	2	3	4	5		
Pertanyaan No. 1	1	3	1	0	0	10	2
Pertanyaan No. 2	3	2	0	0	0	7	1.4
Pertanyaan No. 3	2	2	1	0	0	9	1.8
Pertanyaan No. 4	3	1	1	0	0	8	1.6
Pertanyaan No. 5	3	2	0	0	0	7	1.4
Pertanyaan No. 6	1	3	1	0	0	10	2
Pertanyaan No. 7	3	2	0	0	0	7	1.4
Pertanyaan No. 8	2	1	2	0	0	10	2
Pertanyaan No. 9	2	2	1	0	0	9	1.8
Pertanyaan No. 10	2	1	2	0	0	10	2
Pertanyaan No. 11	2	2	1	0	0	9	1.8
Pertanyaan No. 12	3	1	1	0	0	8	1.6
Pertanyaan No. 13	3	1	1	0	0	8	1.6
Pertanyaan No. 14	2	3	0	0	0	8	1.6
Pertanyaan No. 15	2	2	1	0	0	9	1.8
Pertanyaan No. 16	3	2	0	0	0	7	1.4
Pertanyaan No. 17	1	3	1	0	0	10	2
Pertanyaan No. 18	2	1	2	0	0	10	2
Pertanyaan No. 19	1	3	1	0	0	10	2
Pertanyaan No. 20	3	1	1	0	0	8	1.6

Pertanyaan No. 21	2	1	2	0	0	10	2
Pertanyaan No. 22	2	2	1	0	0	9	1.8
Pertanyaan No. 23	3	2	0	0	0	7	1.4
Pertanyaan No. 24	3	2	0	0	0	7	1.4

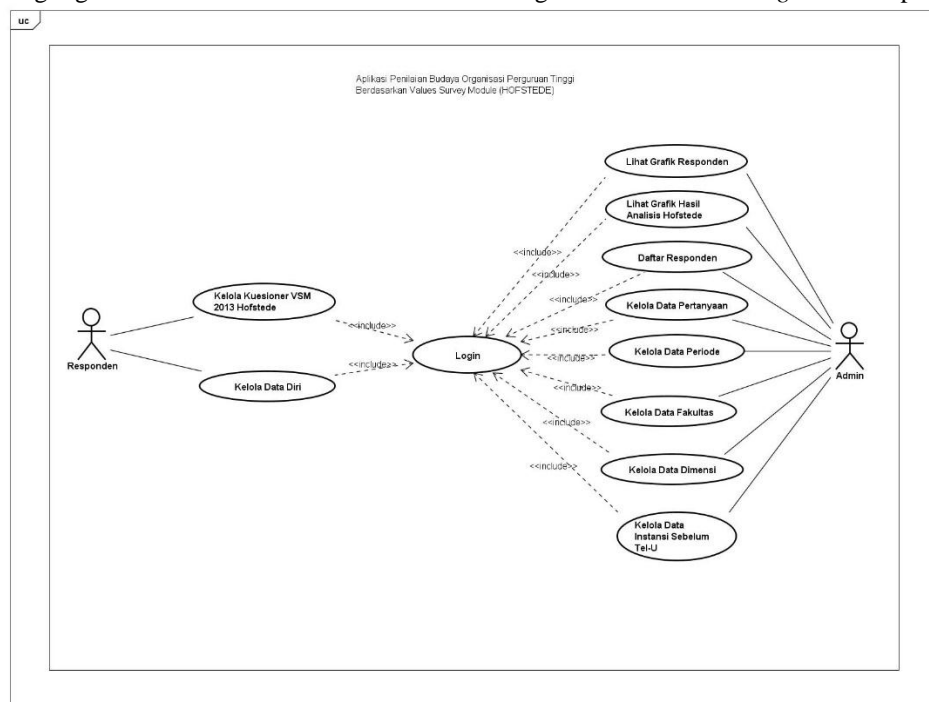
Selanjutnya dilakukan perhitungan lanjut untuk mengetahui total skala dimensi setiap pertanyaan yang telah dipilih responden. Berikut adalah penjelasannya.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Indeks Dimensi VSM 2013 Hofstede Pada Simulasi Kedua

<i>Dimension</i>	Rumus Perhitungan Indeks Skala VSM 2013 Hofstede	Perhitungan Indeks Skala VSM 2013 Hofstede	Hasil Perhitungan Indeks Skala VSM 2013 Hofstede
<i>Power Distance (PDI)</i>	$PDI = 35(m07-m02) + 25(m20-m23) + C(pd)$	$PDI = 35(1.4 - 1.4) + 25(1.6 - 1.4) + 50$	55 (<i>LARGE</i>)
<i>Individualism Index (IDV)</i>	$IDV = 35(m04-m01) + 35(m09-m06) + C(ic)$	$IDV = 35(1.6 - 2) + 35(1.8 - 2) + 50$	29 (<i>COLLECTIVISM</i>)
<i>Masculinity Index (MAS)</i>	$MAS = 35(m05-m03) + 35(m08-m10) + C(mf)$	$MAS = 35(1.4 - 1.8) + 35(2 - 2) + 50$	36 (<i>FEMINISM</i>)
<i>Uncertainty Avoidance (UAI)</i>	$UAI = 40(m18-m15) + 25(m21-m24) + C(ua)$	$UAI = 40(2 - 1.8) + 25(2 - 1.4) + 50$	73 (<i>STRONG</i>)
<i>Long-Term Orientation (LTO)</i>	$LTO = 40(m13-m14) + 25(m19-m22) + C(ls)$	$LTO = 40(1.6 - 1.6) + 25(2 - 1.8) + 50$	55 (<i>LONG-TERM ORIENTATION</i>)
<i>Indulgence Index (IVR)</i>	$IVR = 40(m13-m14) + 25(m19-m22) + C(ls)$	$IVR = 35(1.6 - 1.8) + 40(2.2 - 1.4) + 50$	67 (<i>INDULGENCE</i>)

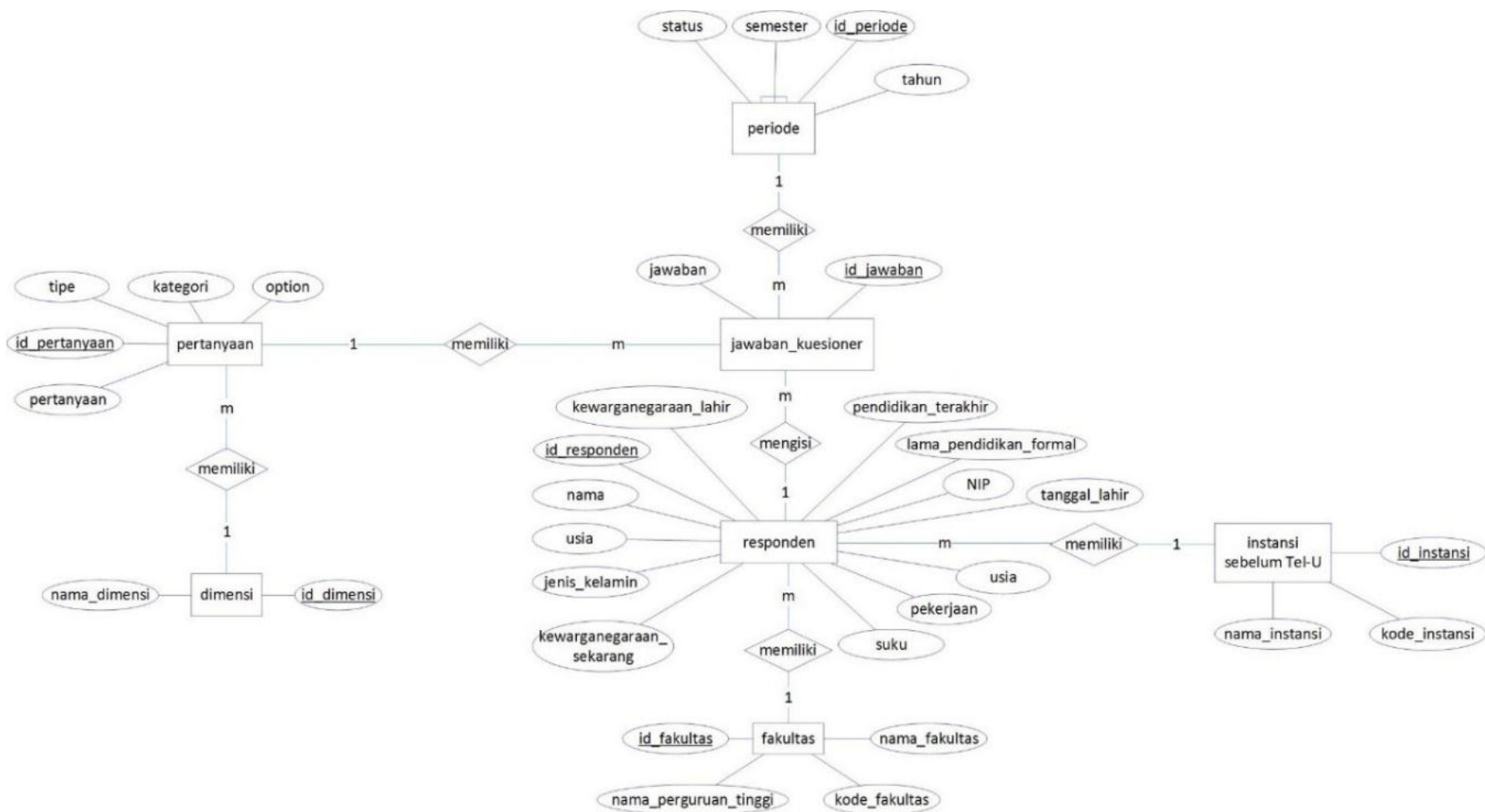
3.2 Desain Sistem

Bagian ini berisi rancangan *use case diagram* dan *entity relationship diagram* dari aplikasi yang akan dibangun. *Use case diagram* menjelaskan fungsionalitas suatu sistem atau kelas dan bagaimana sebuah sistem berinteraksi dengan dunia luar. *Entity Relationship Diagram* merupakan pemodelan basis data yang paling sering digunakan dalam analisis basis data. Berikut gambaran *use case diagram* dari aplikasi ini.



Gambar 1. Use Case Diagram

Berikut merupakan rancangan basis data dari aplikasi yang dibangun.



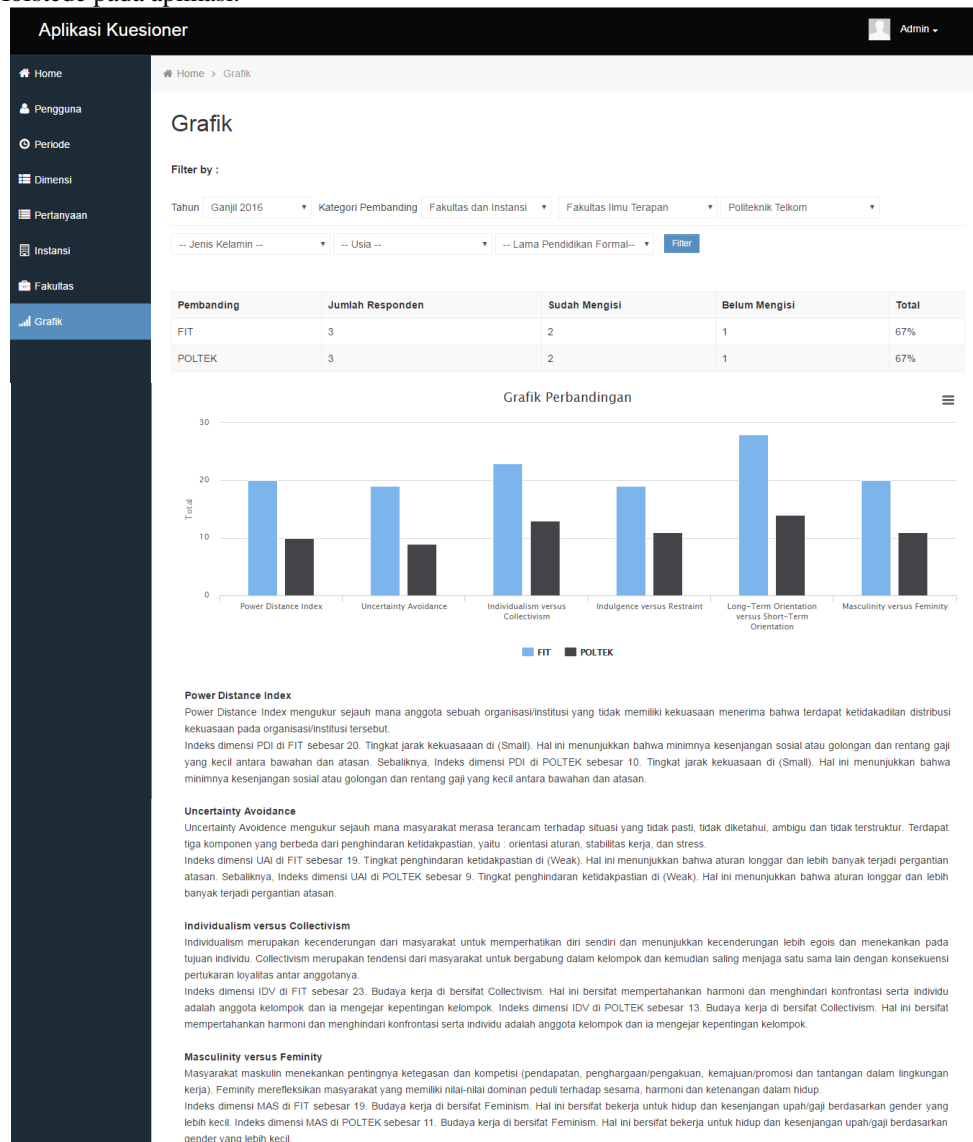
Gambar 2. Entity Relationship Diagram

3.3 Implementasi

Berikut merupakan tampilan kuesioner online *Values Survey Module (VSM) 2013 Hofstede* pada aplikasi.

Gambar 3. Kuesioner Online *Values Survey Module (VSM) 2013 Hofstede*

Berikut merupakan tampilan grafik hasil pengukuran pengisian kuesioner *Values Survey Module (VSM) 2013 Hofstede* pada aplikasi.



Gambar 4. Grafik Hasil Pengukuran Pengisian Kuesioner VSM 2013 Hofstede (Aplikasi)

4. SIMPULAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Values Survey Module* 2013 Hofstede bisa diimplementasikan ke dalam sebuah aplikasi sebagai instrumen penilaian budaya kerja di setiap fakultas di Universitas Telkom Bandung. Aplikasi ini dapat melakukan perhitungan untuk memperoleh persentase data dari setiap dimensi yang akan dibuat dalam bentuk grafis untuk membantu pengguna membaca informasi serta menampilkan deskripsi dari setiap dimensi berdasarkan persentase dari hasil tersebut. Aplikasi ini juga bisa menunjukkan persentase dari total responden yang telah mengisi kuesioner dari total keseluruhan populasi di masing-masing fakultas untuk menentukan valid atau tidaknya hasil yang diperoleh yakni 30% dari total populasi.

5. DAFTAR RUJUKAN

- [1] A. N. R. Subagyo and W. J. Pudjirahardjo, 2014. Dimensi Budaya Organisasi Sebagai Prediktor Unit Kerja. *Jurnal Adminidtrasi Kesehatan Indonesia*, vol. 2, p. 209.
- [2] M. S. Perdhana, 2015. Perhitungan Nilai Budaya Dengan Menggunakan Value Survey Module 2008 : Sebuah Telaah Kritis. *Jurnal Bisnis Strategi*, vol. 24, p. 2.
- [3] T. Widodo, 2014. Rencana Strategis (RENSTRA) Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom 2014-2018: Telkom University Bandung.
- [4] E. Nouri and D. Traum, 2013. Prediction of Game Behavior Based on Culture Factors. In: GDN (Group Decision and Negotiation). Stockholm, Sweden 17-21 June 2013. Institute for Creative Technologies, University of Southern California, LA, CA, USA.
- [5] D.A. Call, 2010. Measuring Organizational Subcultures : An Application of Hofstede's Value Survey Module Across a Major Joint Command: Walden University Minneapolis.
- [6] G. J. Hofstede, 2012. VSM2013, available at: <http://www.geerthofstede.nl/vsm2013> [diakses Februari 2016]
- [7] G. Hofstede, G.J. Hofstede and M. Minkov, 2010. *Cultures and Organizations (SOFTWARE OF THE MIND)*. United States: Geert Hofstede BV.