

ISSN : 1979-9462

JURNAL **PTIK**

JURNAL PENDIDIKAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Publikasi Ilmiah

Program Studi Pendidikan Ilmu Komputer FPMIPA UPI
Komunitas Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia
Indonesian Community on Information and Communication Technology (IC²T)



VOLUME 7 NOMOR 2 / DESEMBER 2014

**INDONESIAN COMMUNITY
INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY IC²T**

JURNAL PENDIDIKAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Publikasi Ilmiah

Program Studi Pendidikan Ilmu Komputer FPMIPA UPI

Komunitas Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia

Indonesian Community on Information and Communication Technology (IC²T)

Tim Penyunting :

Afandi,
Institut Teknologi Sepuluh Nopember,
afandi@its.ac.id

Kardiawarman,
Universitas Pendidikan Indonesia,
kardia@upi.edu

Bambang Priyo Darminto,
Universitas Muhammadiyah Purworejo,
priyo@yahoo.com

Aniati Murni,
Universitas Indonesia,
aniati@cs.ui.ac.id

Asep Koswara,
Forum Komunitas Informatika,
asep@yahoo.com

Bambang Jatmiko,
Universitas Negeri Surabaya,
jatmiko@unesa.ac.id

Benyamin Kusumoputro,
Universitas Indonesia,
kusumo@cs.ui.ac.id

Dedi Rohendi,
Universitas Pendidikan Indonesia,
rohendi@upi.edu

M. Rahmat Widyanto,
Universitas Indonesia,
widyanto@cs.ui.ac.id

Kurnia,
Universitas Pendidikan Indonesia,
kurnia@upi.edu

Wiweka,
LAPAN RI,
wiveka@yahoo.com

Wawan Witarno,
LIPI, Bandung
wanwit@yahoo.com

Cepi Jatmiko,
Forum Guru Teknologi Informasi dan
Komunikasi,
cepi@yahoo.com

Hamidillah Aji,
Universitas Negeri Jakarta,
hamidillah@yahoo.com

Distribusi: Diedarkan sebagai tukaran untuk perguruan tinggi, lembaga penelitian, perpustakaan dan kepada pelanggan tetap.

Harga berlangganan Rp 100.000,- per tahun (2 kali penerbitan). Formulir berlangganan dikirim ke alamat redaksi dengan pembayaran melalui transfer ke rekening: Wahyudin Nomor 0174830283 BNI Cabang UPI.

Jurnal PTIK diterbitkan 2 kali dalam setahun, yaitu pada bulan Juni dan Desember.

JURNAL PENDIDIKAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Publikasi Ilmiah

Program Ilmu Komputer FPMIPA UPI

Komunitas Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia

Indonesian Community on Information and Communication Technology (IC²T)

Penanggungjawab :

Prof.Dr.R Asep Kadarohman, M.Si. (Dekan FPMIPA Universitas Pendidikan Indonesia)

Pimpinan Redaksi

Ketua Redaksi :

Dr. Wawan Setiawan, M.Kom., Universitas Pendidikan Indonesia, wawans@upi.edu

Wakil Redaksi :

Eka Fitrajaya Rahman, M.T., Universitas Pendidikan Indonesia, ekafitrajaya14@yahoo.co.id

Jajang Kusnendar, MT., Universitas Pendidikan Indonesia, jkusnendar@gmail.com

Sekretaris :

Harsa Wara, S.Si., M.Pd., Universitas Pendidikan Indonesia, harsawara1080@gmail.com

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Munir, M.IT. (Universitas Pendidikan Indonesia)

Prof. Dr. Ir. Aniati Murni, M.Sc. (Universitas Indonesia)

Prof. Dr. Eng. Benyamin Kusumoputro, M.Eng. (Universitas Indonesia)

Penyunting Pelaksana:

Harsa Wara, S.Si., M.Pd., Universitas Pendidikan Indonesia, harsawara1080@gmail.com

Penerbit :

UPI-Press Bandung

Sekretariat :
Indonesian Community on Information and Communication Technology (IC²T)
Program Studi Pendidikan Ilmu Komputer FPMIPA Universitas Pendidikan Indonesia
Jalan Setia Budi No. 229 Bandung 40154
Telp. (022) 2007140 Fax. (022) 2007140, E-mail : cs@upi.edu

DAFTAR ISI

JURNAL PTIK VOLUME 7 NOMOR 2 / DESEMBER 2014

Susunan Redaksi	i – ii
Daftar Isi	iii - iv

Makalah / Paper

1. PERANCANGAN APLIKASI SEBAGAI ALAT BANTU PEMBELAJARAN AKUNTANSI PERUSAHAAN JASA BERBASIS E-LEARNING (Studi Kasus Pendapatan dan Pengeluaran Penyewaan pada PT Anugerah Perdana Jaya) <i>Ade Yulia Amriyani, Anak Agung Gde Agung, Junaedi Abdillah</i>	1 - 4
2. MODEL KOLABORASI BIMBINGAN AKADEMIK BERBASIS WEB GUNA MENINGKATKAN LAYANAN BIMBINGAN YANG BERKESINAMBUNGAN (Studi Kasus Program Studi Pendidikan Ilmu Komputer) <i>Jajang Kusnendar, Herbert Siregar, Wawan Setiawan</i>	5 - 13
3. PEMBUATAN MODEL ONTOLOGY COMPUTER-BASED MULTIMEDIA DALAM PENDIDIKAN UNTUK MENDUKUNG PEMBELAJARAN TEKNIK MULTIMEDIA <i>Novi Sofia Fitriyani</i>	15 - 22
4. SISTEM REKOMENDASI SISTEM INFORMASI BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI MENGGUNAKAN METODE ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT DAN COMPETING VALUES FRAMEWORK <i>Erik Romadona, Budi Laksono Putro, Asep Wahyudin</i>	23 - 29
5. IMPLEMENTASI ALGORITMA ID3 DALAM RANCANG BANGUN MULTIMEDIA PEMBELAJARAN INTERAKTIF DENGAN MENERAPKAN STRATEGI SCAFFOLDING UNTUK MENINGKATKAN PEMAHAMAN EKSTRAPOLASI MAHASISWA PADA MATA KULIAH JARINGAN KOMPUTER <i>Misianita Hapsari, Eka Fitrajaya Rahman, Eddy Prasetyo Nugroho</i>	31 - 44
6. PENGEMBANGAN WEB BASED INTELLIGENT TUTORING SYSTEM UNTUK MENDUKUNG KEGIATAN DIAGNOSTIK KESULITAN BELAJAR PADA KOMPETENSI DASAR MEMBUAT FUNGSI DAN PROSEDUR <i>Faisal Agus Tri Putra, Heri Sutarno, Dedi Rohendi</i>	45 - 48
7. PENERAPAN CYBER-BLOG SYSTEM UNTUK MENINGKATKAN PENGUASAAN KONSEP SISWA PADA MATA PELAJARAN ALGORITMA <i>Wahyudin</i>	49 - 57
8. PENGEMBANGAN MULTIMEDIA PEMBELAJARAN BERBASIS WEB MENGGUNAKAN METODE INTERACTIVE MULTIMEDIA SYSTEM DESIGN AND DEVELOPMENT (IMSDD)	

PADA MATERI BASIS DATA DI SMK RPL DENGAN MENGADAPTASI PEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE STUDENT TEAM ACHIEVEMENT DIVISION (STAD) <i>Muhamad Mustamiin, Waslaluddin, Harsa Wara P</i>	59 - 66
9. PENERAPAN STRATEGI PROBLEM SOLVING MENGGUNAKAN MICROBLOGGING UNTUK MENINGKATKAN PEMAHAMAN SISWA PADA MATA PELAJARAN TIK <i>Dede Didin Qudsy, Rasim</i>	67 - 74
10. KONTRIBUSI KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAS SEKOLAH DASAR DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAGELANG <i>Merinda Noorma, Munir</i>	75 - 85

Sistem Rekomendasi Sistem Informasi Berdasarkan Budaya Organisasi Menggunakan Metode *Organizational Culture Assessment Instrument* Dan *Competing Values Framework*

Erik Romadona¹, Budi Laksono Putro^{2,3}, Asep Wahyudin³

Program Studi Ilmu Komputer, Fakultas Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Setiabudhi No. 229 Bandung

erik.romadona@student.upi.edu¹, budilp@upi.edu², away@upi.edu³

Abstrak— Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, sebagai instrumen untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, cara mengalokasikan sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja organisasi dengan mengadopsi dan mengimplementasikan sebuah Sistem Informasi. Namun seringkali terjadi kegagalan dalam pemanfaatan Sistem Informasi yang didominasi oleh faktor manusia seperti tidak cocok dengan budaya kerja atau budaya organisasi baru, etika, dan kebijakan dengan penggunaan Sistem Informasi serta adanya keterbatasan keahlian. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mengetahui sistem informasi yang sesuai dengan budaya organisasinya. Metode yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi adalah *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI), dimana metode ini biasa digunakan untuk mengukur budaya organisasi yang ada pada *Competing Values Framework* (CVF). Dan dengan menggunakan *Culture-Information System Fit Framework* dapat digunakan untuk memberikan informasi mengenai rekomendasi sistem informasi yang sesuai dengan budaya organisasi.

Keywords— OCAI, CVF, *Culture-Information System Fit Framework*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, sebagai instrumen untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, cara mengalokasikan sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol sosial bagi

anggota organisasi untuk mengendalikan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi [3].

Konsep budaya telah menjadi hal yang utama dalam bidang antropologi sejak awal mula dan memperoleh perhatian dalam perkembangan awal studi organisasi. Konsep budaya dalam teori organisasi, merupakan salah satu dimensi dalam memahami perilaku organisasi. Konsep ini menjadi penting dalam teori ekonomi dan manajemen saat ini, dalam era globalisasi, ketika banyak perusahaan multinasional beroperasi diberbagai negara dengan berbagai ragam budaya yang berbeda [6].

Kebutuhan untuk mendiagnosa dan mengelola budaya organisasi semakin penting karena meningkatnya kebutuhan untuk menggabungkan dan membentuk budaya organisasi yang berbeda sebagai perubahan struktural yang telah terjadi. Semakin pentingnya budaya organisasi juga merupakan akibat dari meningkatnya ketidakpastian lingkungan eksternal dimana organisasi beroperasi. Organisasi cenderung mengembangkan budaya organisasi dominan dari waktu ke waktu karena mereka beradaptasi dan merespon tantangan dan perubahan lingkungan [3].

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja organisasi dengan mengadopsi dan mengimplementasikan sebuah Sistem Informasi. Namun seringkali terjadi kegagalan dalam pemanfaatan Sistem Informasi yang didominasi oleh faktor manusia seperti tidak cocok dengan budaya kerja atau budaya organisasi baru, etika, dan kebijakan dengan penggunaan Sistem Informasi serta adanya keterbatasan keahlian [5]. Maka dari itu penting bagi setiap organisasi mengetahui dan memahami budaya organisasinya secara spesifik, karena setiap budaya organisasi memiliki keunikan yang berbeda satu sama lain.

Competing Values Framework (CVF) merupakan salah satu konsep yang dapat digunakan untuk mendiagnosis budaya organisasi. Model ini merumuskan budaya organisasi berdasarkan fenomena karakteristik dominan organisasi, model manajerial dan kepemimpinan, cara pengelolaan karyawan, perekat organisasi, strategi yang diterapkan dan kriteria keberhasilan [4]. *Organizational Culture Assessment*

Instrument (OCAI) merupakan instrumen penilaian budaya organisasi saat ini dan masa yang akan datang. OCAI berupa kuesioner yang terdiri dari 6 kategori berdasarkan model *Competing Values Framework*. Berdasarkan *Competing Values Framework* dapat dibuat kerangka kerja yang komprehensif untuk menjelaskan bagaimana kesesuaian antara budaya organisasi dengan Sistem Informasi. Kerangka kerja ini dapat digunakan oleh para manajer untuk menciptakan budaya organisasi yang tepat yang sesuai dengan penggunaan sistem informasi tertentu [8].

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka perlu adanya Sistem Rekomendasi Sistem Informasi Berdasarkan Budaya Organisasi menggunakan Metode *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) dan *Competing Values Framework* (CVF) untuk membantu pemimpin organisasi mengetahui Sistem Informasi yang sesuai dengan budaya organisasi yang ada sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penyusunan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: "Bagaimana membangun perangkat lunak yang mampu membantu pemimpin organisasi mengetahui Sistem Informasi yang sesuai dengan budaya organisasi yang ada di Program Studi Ilmu Komputer dan Pendidikan Ilmu Komputer?". Adapun masalah-masalah sekunder yang mendukung permasalahan utama di atas adalah :

1. Bagaimana mengukur budaya organisasi menggunakan metode OCAI?
2. Bagaimana menentukan jenis budaya organisasi menggunakan metode CVF?
3. Bagaimana membangun perangkat lunak berdasarkan metode OCAI dan CVF?
4. Bagaimana menentukan sistem informasi yang sesuai dengan budaya organisasi berdasarkan *Culture-Information System Fit Framework*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui cara membangun perangkat lunak berbasis web yang diimplementasikan untuk memberikan informasi Sistem Informasi apa saja yang sesuai dengan budaya organisasi yang ada saat ini.

1. Untuk mengetahui cara mengukur budaya organisasi berdasarkan metode OCAI.
2. Untuk mengetahui menentukan jenis budaya organisasi berdasarkan metode CVF.
3. Untuk mengetahui membangun perangkat lunak berdasarkan metode OCAI dan CVF.
4. Untuk mengetahui cara menentukan sistem informasi yang sesuai dengan budaya organisasi berdasarkan *Culture-Information System Fit Framework*.

II. LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi secara harfiah terdiri dari dua kata, yaitu budaya dan organisasi. Kata budaya berasal dari bahasa

sanskerta *budhayah*, bentuk jamak dari *budhi* yang artinya "akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental". *Budhi* daya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal *culture* yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa, karsa, dan karya-karyanya [1].

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal [2].

B. *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI)

Tujuan OCAI adalah untuk menilai enam dimensi kunci budaya organisasi, yaitu: (1) Karakteristik Dominan, (2) Kepemimpinan Organisasi, (3) Manajemen Pegawai, (4) Perikat Organisasi, (5) Penekanan Strategis, (6) Kriteria Sukses. Instrumen ini berbentuk sebuah kuesioner yang memerlukan tanggapan dari responden cukup dengan memberikan enam pertanyaan. Instrumen ini terbukti bermanfaat dan akurat dalam mendiagnosa aspek-aspek penting organisasi yang berkenaan dengan budaya organisasi.

Tujuan dari instrumen ini adalah untuk mengidentifikasi budaya organisasi saat ini dan membantu mengidentifikasi pemikiran dari anggota organisasi mengenai budaya yang seharusnya dikembangkan untuk menyesuaikan tantangan yang dihadapi organisasi. Instrumen ini memiliki enam pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki empat alternatif jawaban. Penilaian tertinggi diberikan kepada alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan organisasi. Instrumen ini memiliki dua buah kolom penilaian, *now* dan *preferred*. Penilaian yang diberikan pada kolom *now* menyatakan penilaian terhadap keadaan organisasi saat ini dan penilaian yang diberikan pada kolom *preferred* menyatakan keadaan organisasi yang seharusnya lima tahun mendatang untuk mencapai keberhasilan.

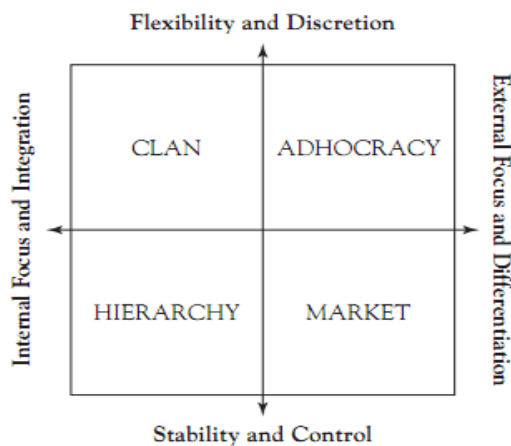
Berdasarkan hasil penilaian akan didapatkan suatu profil organisasi. Tujuan penyusunan profil organisasi adalah untuk mengetahui budaya organisasi yang mendominasi organisasi [4].

C. *Competing Values Framework* (CVF)

Competing Values Framework berawal dari studi empiris pada konsep efektifitas organisasi. Nama *Competing Values Framework* pada awalnya tampak seperti model yang membawa makna yang saling bertentangan. Cameron dan Quinn mengamati dua dimensi efektifitas dalam studi mereka. Yang pertama adalah terkait dengan fokus organisasi, dari penekanan internal pada orang di dalam organisasi sampai fokus eksternal organisasi itu sendiri. Dimensi kedua melambangkan kontras antara stabilitas dan kontrol dengan fleksibilitas dan perubahan [4].

Competing Values Framework memungkinkan untuk digunakan dalam konteks organisasi. Selain itu, juga dapat digunakan untuk menentukan budaya yang ada dan yang diinginkan organisasi. Disamping itu juga dapat digunakan untuk memeriksa kesenjangan organisasi dalam proses

perubahan organisasi. Ini membantu untuk memahami dan menyadari berbagai jenis fungsi dan proses organisasi. Hal ini juga memberikan pemahaman yang lebih baik dari suatu organisasi disemua tingkatan untuk memimpin lebih efektif. Mengenai *Competing Values Framework* sebagai dasar, budaya organisasi diklasifikasikan berdasarkan fleksibilitas pola hubungan dalam organisasi dan fokus dalam melakukan upaya mencapai tujuan. Budaya ini membentuk karakteristik tertentu pada dimensi mereka, termasuk karakter dominan, kepemimpinan, manajemen, perekat organisasi, penekanan strategis dan kriteria keberhasilan [4].



Gambar 1 *Competing Values Framework*

Empat jenis budaya dalam organisasi yaitu [7]:

1. Budaya *Hierarchy*

Sebuah organisasi yang sangat formal dan terstruktur. Prosedur-prosedur mengatur apa yang harus dikerjakan. Para pimpinan membanggakan dirinya sebagai koordinator dan pengatur yang baik yang mengutamakan efisiensi kerja. Menjaga atau merawat organisasi yang berjalan baik adalah hal paling kritis. Aturan-aturan dan kebijakan formal mempersatukan organisasi. Perhatian jangka panjang adalah pada stabilitas dan kinerja yang efisien dan berjalan mulus. Keberhasilan didefinisikan dalam hal penyampaian atau pengiriman hasil yang dapat diandalkan, penjadwalan yang baik dan biaya rendah.

2. Budaya *Market*

Sebuah organisasi yang berorientasi pada hasil atau pencapaian dengan fokus utamanya adalah menyelesaikan pekerjaan. Orang-orang bersaing dan berorientasi pada tujuan. Para pimpinan adalah penggerak yang kuat, produser dan pesaing. Mereka adalah orang-orang yang tangguh dan sangat menuntut. Yang mengikat organisasi adalah mementingkan kemenangan. Reputasi dan keberhasilan adalah hal-hal umum. Fokus jangka panjangnya adalah kegiatan-kegiatan kompetitif dan pencapaian tujuan dan target. Keberhasilan didefinisikan dalam hal pangsa pasar dan penetrasi. Harga yang bersaing dan unggul di pasaran adalah hal

yang penting. Gaya organisasi ini adalah dorongan yang kuat untuk berkompetisi.

3. Budaya *Clan*

Merupakan sebuah organisasi yang bersahabat dimana orang-orang saling berbagi diantara mereka, seperti sebuah keluarga besar. Pimpinan bertindak sebagai mentor dan memiliki figur sebagai orang tua. Organisasi ini terikat oleh kesetiaan dan tradisi, serta komitmen yang tinggi. Organisasi menitikberatkan pada manfaat jangka panjang dari pengembangan sumber daya manusia dan mengutamakan pentingnya keutuhan dan moral. Keberhasilan didefinisikan dengan kepekaan terhadap konsumen dan penghargaan terhadap manusia. Organisasi sangat mementingkan kerjasama tim, peran serta dan konsensus.

4. Budaya *Adhocracy*

Sebuah organisasi yang dinamis, bersifat entrepreneur dan kreatif. Orang-orang bekerja keras dan berani mengambil resiko. Para pimpinan bertindak sebagai innovator dan pengambil resiko. Yang mengikat organisasi ini adalah komitmen untuk bereksperimen dan berinovasi. Titik beratnya adalah menjadi yang terdepan. Titik berat jangka panjang organisasi adalah pada pertumbuhan dan mendapatkan sumber daya baru. Keberhasilan berarti mendapatkan produk-produk atau layanan-layanan yang unik dan baru. Menjadi yang terdepan dalam produk atau layanan adalah hal yang penting. Organisasi ini mendukung dan mendorong inisiatif dan kebebasan individu.

D. *Culture-Information System Fit Framework*

Culture-Information System Fit Framework adalah sebuah *framework* yang digunakan untuk menentukan sistem informasi yang sesuai dengan budaya organisasi. *Framework* ini dibangun berdasarkan *Competing Values Framework* [8].

Culture-Information System Fit Framework mengklasifikasi sistem informasi menjadi 2 dimensi yaitu: *structured* atau *unstructured* dan *internal* atau *external*. Berikut penjelasan masing-masing dimensi :

1. *Degree of structuredness of information systems*

Sistem informasi berbeda dalam sejauh mana mereka terstruktur atau tidak terstruktur. Sistem informasi terstruktur adalah sistem informasi yang berorientasi pada proses, dengan peran, prosedur dan aktivitas tertanam di sistem mereka. Jenis sistem ini biasanya berhubungan dengan kegiatan rutin dan kegiatan terstruktur organisasi. Contohnya *Enterprise Resource Planning (ERP)*, *Hospital Information System (HIS)* dan *Manufacturing System*. Sebaliknya, sistem tidak terstruktur menyediakan platform untuk kolaborasi ad hoc, pekerjaan tidak rutin, dan pekerjaan non prosedural. Contohnya *Decision Support System (DSS)*, *Group Decision Support System (GDSS)* dan *Knowledge Management System (KMS)*.

2. *Degree of internal or external information systems*

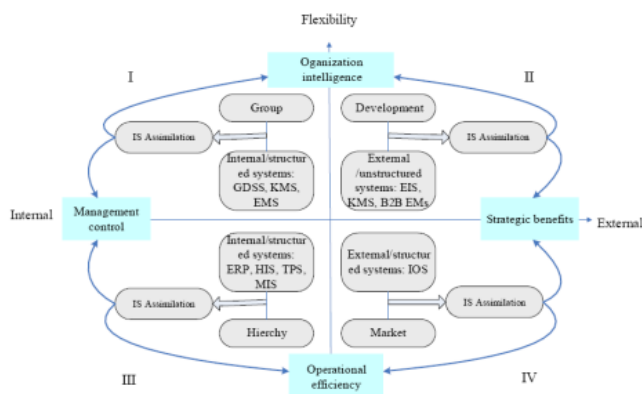
Sistem informasi internal digunakan oleh anggota organisasi untuk menangani urusan organisasi. Sistem

dengan orientasi internal termasuk sistem ERP yang mengintegrasikan departemen internal dan *Decision Support System* (DSS) yang mendukung pemecahan masalah internal. Sistem informasi eksternal digunakan oleh perusahaan untuk berinteraksi dengan pelanggan, pemasok, mitra dagang luar dan anggota jaringan organisasi yang lain. *Inter-Organizational System* (IOS) dan *Enterprise Information System* (EIS) adalah contoh dari sistem tersebut.

Systems	Degree of structuredness	Degree of internal orientation
MIS (Management information systems)	High	High
TPS (transaction processing systems)	High	High
GDSS (group decision support systems)	Low	uncertain
ERP (enterprise resource planning)	High	High
EMS (electronic meeting systems)	Low	uncertain
EIS (enterprise information systems)	Low	Middle
IOS (inter-organizational systems)	High	Low-moderate
	Low	low
B2B EMs (business to business electronic marketplaces)	Low	low
KMS (knowledge management systems)	Low	moderate

Gambar 2 Klasifikasi Sistem Informasi

Berdasarkan gambar 2 kita dapat mengetahui sistem informasi apa saja yang harus dikembangkan berdasarkan budaya organisasi yang ada.



Gambar 3 Culture-Information System Fit Framework

Berikut penjelasan masing-masing budaya organisasi :

1. *Group Culture*

Sistem informasi internal atau tidak terstruktur sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan budaya *Group* atau *Clan* yang ditandai dengan kelompok kohesi, partisipasi, kerjasama tim dan rasa kekeluargaan. Hubungan antar pribadi, komunikasi, pembangunan

manusia dan kepedulian adalah karakteristik dari budaya ini. Sistem seperti GSS, EMS dan KMS dapat membantu untuk memperkuat hubungan komunikasi dan pribadi.

2. *Development Culture*

Budaya *Development* atau *Adhocracy* mendorong inovasi, pertumbuhan dan akuisisi sumber daya baru. Untuk jenis budaya organisasi ini, pemindaian lingkungan dan pengumpulan intelijen luar adalah penting. Sistem informasi eksternal dan tidak terstruktur seperti KMS dengan pemasok dan pelanggan, EIS dan pasar elektronik adalah karakteristik dari budaya ini.

3. *Hierarchy Culture*

Budaya *Hierarchy* sesuai dengan sistem informasi internal dan terstruktur. Organisasi dengan budaya *Hierarchy* yang menghargai proses pengendalian dan stabilitas juga akan menilai sistem yang terstruktur seperti ERP, HIS dan *Transaction Processing System*.

4. *Market Culture*

Budaya *Market* sesuai dengan sistem informasi eksternal dan semi terstruktur. Budaya *Market* menekankan pada fokus eksternal dan kebutuhan untuk mempertahankan kontrol. Sistem informasi yang bersifat eksternal dan terstruktur atau semi terstruktur seperti *Inter-Organizational System* (IOS) sesuai dengan budaya organisasi ini.

III. HASIL PENELITIAN

Pengujian dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung lewat kertas dan uji coba langsung pada sistem. Dari hasil penyebaran kuesioner menggunakan kertas terdapat 90 responden yang terdiri dari 6 dosen dan 84 mahasiswa. Sedangkan hasil uji coba langsung pada sistem dari 84 mahasiswa atau responden yang dimintai mengisi kuesioner hanya 25 mahasiswa atau responden yang mengisi kuesioner. Sampel diambil berdasarkan rumus solvin yaitu $n = N / (1 + Ne^2)$.

n = banyak sampel
 N = jumlah populasi
 e = toleransi error

Data di bawah ini merupakan hasil penilaian masing-masing budaya organisasi menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument dari 90 responden.

Tabel 1 Hasil Penilaian 90 Responden

Budaya Organisasi	Saat Ini	Yang Diharapkan
Clan	28,05	29,87
Adhocracy	23,40	24,75
Market	23,63	22,53
Hierarchy	24,92	22,85

Data di bawah ini merupakan hasil penilaian masing-masing budaya organisasi menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument dari 25 responden.

Tabel 2 Hasil Penilaian 25 Responden

Budaya Organisasi	Saat Ini	Yang Diharapkan
Clan	26,35	29,00
Adhocracy	24,30	24,35
Market	23,75	22,72
Hierarchy	25,60	23,93

Dari hasil penilaian menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* pada kertas dan uji coba langsung pada sistem dapat dilihat bahwa budaya organisasi saat ini yang paling dominan adalah *Clan* dengan nilai 28,05 untuk yang menggunakan kertas dan 26,35 untuk yang uji coba langsung pada sistem. Perbedaan hasil antara yang menggunakan kertas dan uji coba langsung dikarenakan beberapa faktor seperti faktor jumlah responden, faktor tidak serius dalam mengisi kuesioner. Maka Sistem Informasi yang paling sesuai dengan budaya organisasi *Clan* menurut *Culture-Information System Fit Framework* adalah *Group Decision Support System* contohnya sistem forum dosen, *Electronic Meeting System* contohnya sistem pertemuan online, *Knowledge Management System* contohnya sistem repository riset dosen dan mahasiswa, dan *sharing experience system*.

IV. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sistem rekomendasi sistem informasi berdasarkan budaya organisasi menggunakan metode OCAI dan CVF, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini berhasil mengimplementasikan metode *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) untuk mendapatkan hasil budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu organisasi. Untuk mendapatkan hasil budaya organisasi digunakan kuesioner yang menilai 6 dimensi kunci organisasi, yaitu karakteristik dominan, kepemimpinan organisasi, manajemen pegawai, perekat organisasi, penekanan strategi dan kriteria kesuksesan. OCAI digunakan untuk mengukur budaya organisasi saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan di masa yang akan datang.
2. Pada penelitian ini metode *Competing Values Framework* (CVF) dapat digunakan untuk menentukan jenis-jenis budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi. Jenis-jenis budaya organisasi berdasarkan CVF, yaitu *clan*, *adhocracy*, *hierarchy* dan *market*.
3. Pada penelitian ini berhasil membuat perangkat lunak berdasarkan metode *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) dan *Competing Values Framework* (CVF).

4. Pada penelitian ini berhasil mengimplementasikan *Culture-Information System Fit Framework* untuk menentukan sistem informasi yang sesuai dengan budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu organisasi.

B. Saran

'*Tak ada gading yang tak retak*', maka dari itu kritik dan saran yang membangun sangat penting untuk perbaikan penelitian ini. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan sistem berikutnya memberikan tambahan sistem informasi selain daripada yang sudah tersedia dalam *database* sistem ini sehingga akan menambah pengetahuan mengenai jenis sistem informasi yang ada.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dalam penentuan sampel menggunakan nilai *e (error)* yang lebih kecil, sehingga hasil keakuratan lebih tinggi dengan menggunakan rumus solvin.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penelitian ini tidak lepas dari peranan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak: Allah SWT, pembimbing dan keluarga.

REFERENSI

- [1] Ibrahim Indrawijaya, A. (2010). *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- [2] Prabu Mangkunegara, A. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- [3] Schein, E.H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- [4] Cameron, K.S. dan Quinn, R.E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- [5] Murahartawaty. (2013). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Implementasi Sistem Informasi (Studi Kasus: Perguruan Tinggi XYZ)*. Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI) 2013.
- [6] Laksono Putor, B. dan Pratondo, A. (2010). *Kultur Organisasi Menggunakan Hofstede dan OCAI Terhadap Strategi Penerapan Teknologi Informasi (Studi Kasus: Perguruan Tinggi XYZ)*. Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI) 2010.
- [7] Surendro, K. (2006). *Budaya Organisasi Sebagai Indikator Pengukuran Kesiapan Pemerintah Dalam Menerapkan E-Government*. Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI) 2006.
- [8] Wang, S. dan Yeoh, W. (2009). *How does Organizationa Culture Affect IS Effectiveness: A Culture-Information System Fit Framework*. International Conference on Electric Commerce and Business Intelligence 2009.