

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi untuk Rekomendasi Pengembangan Sistem Informasi pada Universitas Hindu Indonesia

Ida Ayu Gde Suwiprabayanti Putra

STMIK STIKOM BALI

Jl. Raya Puputan No. 68 Renon, Denpasar – Bali, (+62 361) 244445

email: suwiprabayanti@gmail.com

Abstrak

Dalam menghadapi implementasi sistem informasi, penting untuk memahami budaya organisasi dalam organisasi tersebut terlebih dahulu. Sistem informasi harus melibatkan pemahaman tentang cara orang bekerja, praktek sosial dan budaya organisasi yang terlibat didalamnya. *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. *Culture-Information System Fit Framework* adalah sebuah framework yang digunakan untuk menentukan sistem informasi yang sesuai dengan budaya organisasi. Framework ini dibangun berdasarkan CVF. Budaya yang diinginkan terjadi di Universitas Hindu Indonesia adalah budaya Clan. Budaya Clan adalah budaya yang menganggap bahwa tempat kerja adalah tempat yang berasaskan kekeluargaan. Dengan menggunakan *Culture-Information System Fit Framework*, diketahui bahwa pengembangan sistem informasi yang cocok dengan budaya Clan adalah sistem seperti GDSS, EMS dan KMS yang dapat membantu untuk memperkuat hubungan komunikasi.

Kata kunci: budaya, organisasi, sistem, informasi, cvf

Abstract

In the face of the implementation of information systems, it is important to understand organizational culture in the organization first. The information system should involve an understanding of how people work, the social and cultural practices of the organizations involved. *Competing Values Framework (CVF)* is one concept that can be used to diagnose organizational culture. This model defines organizational culture based on the dominant characteristic phenomenon of the organization, managerial and leadership model, way of employee management, organizational adhesive, applied strategy and success criteria. The *Culture-Information System Fit Framework* is a framework that is used to define information systems that match the organizational culture. This framework is built on CVF. The desired culture takes place at the Hindu University of Indonesia is the Clan culture. Clan culture is a culture that considers that the workplace is a place that is based on kinship. By using the *Culture-Information System Fit Framework*, it is known that the development of information systems that match the Clan culture is a system such as GDSS, EMS and KMS that can help to strengthen communication links.

Keywords: culture, organization, system, information, cvf

1. Pendahuluan

Budaya organisasi merupakan keunggulan yang utama dari sebuah organisasi apabila budaya organisasi dapat mendukung strategi organisasi dan mengatasi tantangan lingkungan di sekitar organisasi dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi merupakan pengaruh dari perilaku anggota organisasi dan merupakan sistem untuk menyebarkan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi [1]. Budaya organisasi dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya [4]. Menurut Hofstede, pada dasarnya budaya dibentuk berdasarkan *human nature* (secara universal) dan juga berdasarkan *individual's personality* (spesifik pada individu) [7]. Lebih lanjut budaya organisasi menurut Claver merupakan suatu kumpulan nilai-nilai, simbol dan ritual bersama para anggota dari perusahaan,

yang menggambarkan cara suatu hal dilakukan dalam organisasi untuk memecahkan masalah internal dan masalah eksternal [5]. Budaya organisasi memegang peran penting sebagai pondasi dari lingkungan internal organisasi yang dapat membentuk perilaku manajerial [6].

Dalam proses manajerial suatu organisasi, budaya berperan penting baik secara langsung maupun tidak langsung dan tentunya akan mempengaruhi juga suatu sistem informasi dalam organisasi tersebut [9]. Dalam mengembangkan suatu sistem informasi, budaya dapat membentuk dan memberikan pedoman dalam pengembangannya [8]. Menurut Ovaska, sukses atau tidaknya implementasi sebuah sistem informasi dalam organisasi adalah dengan adanya keyakinan dan nilai. Keyakinan merupakan keyakinan suatu organisasi tersebut terhadap pengembang sistem informasi. Sedangkan nilai merupakan pemahaman pengembang atas lingkup bisnis organisasi dan nilai keahlian serta motivasi personil. Keyakinan dan nilai disini merupakan suatu ukuran dari budaya organisasi [10]. Dengan memahami budaya organisasi maka dapat memperoleh pola untuk mengidentifikasi informasi yang diperlukan organisasi [12], hal ini menjadi sarana penting komunikasi internal maupun eksternal perusahaan [13], dan dengan demikian memungkinkan untuk menilai efektivitas sistem informasi yang diterapkan [5].

Dalam menghadapi implementasi suatu sistem informasi dalam suatu organisasi, budaya organisasi dapat menjadi kontrol sosial dalam organisasi ketika anggota tidak dapat dikendalikan dengan cara formal. Budaya organisasi juga dapat menciptakan hubungan yang erat antar anggota organisasi. Dalam implementasi sistem informasi, perhatian pada budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan orang-orang internal organisasi, memfasilitasi dalam adaptasi terhadap lingkungan dan integrasi internal, sehingga mengurangi kecemasan yang diciptakan oleh sistem informasi [5]. Dengan demikian, salah satu faktor sukses dalam pengembangan dan implementasi suatu sistem informasi [15] adalah budaya organisasi yang mendukung integrasi dari teknologi informasi dan pertumbuhan organisasi [14].

Budaya organisasi dapat pula menjadi hambatan untuk suatu perubahan manakala nilai-nilai yang dimiliki bersama tidak sejalan dengan nilai-nilai yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi [4]. Nilai-nilai merupakan inti dari budaya organisasi [7]. Allen juga menyatakan bahwa faktor organisasi dan budaya dapat menghambat penerapan sistem informasi [11]. Tantangan yang besar dalam implementasi sistem informasi juga dapat berupa perubahan teknologi apapun yang mengancam asumsi budaya organisasi yang sudah berlaku secara umum [16]. Ketika keyakinan, sikap, nilai-nilai, sistem dan struktur organisasi mengalami perubahan, budaya organisasi juga dapat mengalami perubahan pula. Dengan demikian, budaya organisasi adalah salah satu faktor yang menentukan dalam keberhasilan suatu sistem informasi [5].

Dalam mengkaji suatu sistem informasi, penting untuk memahami budaya organisasi dalam organisasi tersebut terlebih dahulu [3]. Sistem informasi harus melibatkan pemahaman tentang cara orang bekerja, praktek sosial dan budaya organisasi yang terlibat didalamnya [15]. Sistem informasi melibatkan komponen penting yaitu orang. Oleh karena itu sistem informasi tidak dianggap sebagai sistem teknis dengan implikasi perilaku tetapi lebih dikonseptualisasikan sebagai sistem sosial dimana teknologi informasi hanya sebagai salah satu elemen, yang berperan penting dalam sistem informasi adalah integrasi antara pengguna sistem informasi dengan organisasi [5]. Sistem informasi tidak semata mengintegrasikan antar komponen perangkat keras, perangkat lunak, penggunaannya, jaringan komunikasi maupun basis data serta prosedur [17]. Keharmonisan komponen manusianya merupakan bagian terpenting dengan komponen lainnya didalam suatu sistem informasi sebagai hasil dari perencanaan, analisis, perancangan, dan strategi implementasi yang didasarkan kepada komunikasi diantara sumber daya manusia yang terlibat dalam suatu organisasi [18].

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 [19]. *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) merupakan instrumen penilaian budaya organisasi yang saat ini terjadi di organisasi dan budaya organisasi yang diharapkan terjadi di organisasi tersebut. 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 untuk menciptakan budaya organisasi yang tepat dan sesuai dengan penggunaan sistem informasi [20]. 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.

Dalam bidang pendidikan, salah satunya pada Universitas, diperlukan juga suatu sistem informasi yang sesuai dengan budaya organisasi universitas tersebut, sehingga nantinya Universitas dapat berkembang dengan cepat dan tepat. Penelitian mengenai pengembangan sistem informasi yang sesuai dengan budaya organisasi pada Universitas ini dilakukan di Universitas Hindu Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya yang berjudul “*Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Model OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) pada Universitas XYZ*”. Pada penelitian tersebut sudah didapatkan kesimpulan mengenai budaya organisasi yang berkembang pada Universitas Hindu Indonesia.

Universitas Hindu Indonesia adalah suatu Universitas yang terletak di Denpasar, Bali. Universitas ini berfokus pada bidang Pendidikan Agama, Pendidikan Seni, Manajemen, MIPA, Teknik Sipil, Perencanaan Wilayah Kota, Kesehatan Ayurweda, Ilmu Filsafat Hindu dan Hukum Agama Hindu. Jumlah Dosen dan Pegawai untuk tahun 2017 tercatat sekitar 150 orang Dosen dan 50 orang Pegawai. Sedangkan untuk jumlah Mahasiswa pada tahun 2017 tercatat sekitar 4000 orang Mahasiswa.

Analisis budaya organisasi dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden yaitu 50 orang pegawai dan dosen di Universitas. Instrumen yang digunakan dalam mengolah data dalam penelitian adalah OCAI (*Organizational Culture Assessment Instrument*) [2].

OCAI dapat mengidentifikasi budaya organisasi yang sedang berjalan saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan oleh responden untuk organisasi kedepannya. Sehingga dapat dilakukan evaluasi pada organisasi berupa perubahan budaya organisasi menuju budaya organisasi yang diinginkan. Enam pertanyaan pada kuesioner mewakili enam kunci budaya organisasi yaitu [2] :

1. Karakteristik Dominan. Dimensi ini menunjukkan kondisi lingkungan organisasi, apa yang dirasakan oleh ada anggota organisasi saat mereka berada di dalam organisasi tersebut. Dengan perhitungan sistematis pada instrumen OCAI akan menghasilkan gambaran budaya apa yang dominan pada lingkungan organisasi.
2. Kepemimpinan Organisasi. Dimensi ini menunjukkan model kepemimpinan yang ada di dalam organisasi, persepsi para anggota organisasi tentang kepemimpinan yang ada. Dengan perhitungan sistematis instrumen OCAI pada dimensi ini akan terlihat budaya apa yang menjadi dasar dari kepemimpinan organisasi tersebut.
3. Pengelolaan Karyawan. Dimensi ini menunjukkan bagaimana pengelolaan anggota di dalam sebuah organisasi. Dengan perhitungan sistematis instrumen OCAI pada dimensi ini akan terlihat budaya apa yang mendasari pengelolaan anggota organisasi.
4. Perikat Organisasi. Dimensi ini menunjukkan faktor yang mendorong anggota organisasi berada didalam organisasi. Dengan perhitungan sistematis instrumen OCAI, budaya yang menjadi faktor perikat anggota organisasi akan dapat dilihat.
5. Penekanan Strategis. Dimensi ini menunjukkan bagaimana organisasi menitikberatkan strategi yang dijalankan. Dengan perhitungan sistematis instrumen OCAI pada dimensi ini akan terlihat budaya yang dominan pada penekanan strategi organisasi.
6. Kriteria Keberhasilan. Dimensi ini menunjukkan hal apa saja yang menjadi kriteria keberhasilan di dalam organisasi. Dengan perhitungan sistematis instrumen OCAI pada dimensi ini akan terlihat budaya yang dominan dan mendasari kriteria keberhasilan.

Masing-masing pertanyaan memiliki empat alternatif jawaban. Responden diharuskan memberikan penilaian pada setiap alternatif jawaban. Penilaian tertinggi diberikan terhadap jawaban yang paling menyerupai keadaan organisasi. Dalam mengambil kesimpulan, dilakukan perhitungan terhadap 6 pertanyaan yang masing-masing pertanyaan memiliki 4 jawaban (A, B, C, D) yang mengarah pada kesimpulan empat budaya organisasi yaitu [2] :

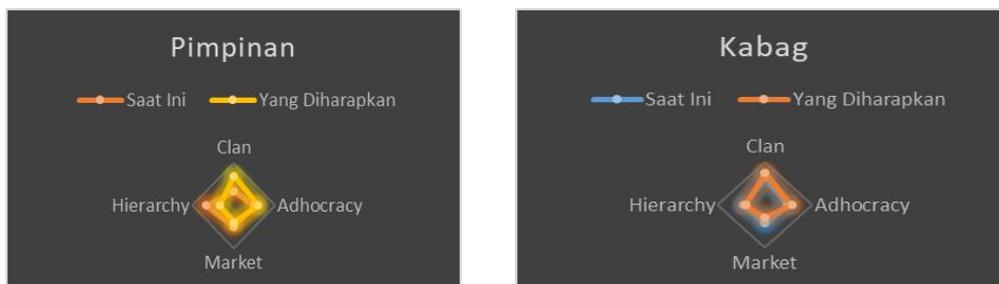
1. Kultur Klan (*Clan Culture*)
Model atau jenis budaya organisasi yang dicirikan dengan tempat kerja yang menyenangkan, seperti sebuah keluarga besar. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menjalankan peran mentor, bahkan sebagai “orang tua” bagi bawahannya. Perikat di organisasi ini adalah loyalitas dan tradisi.
2. Kultur Adhokrasi (*Adhocracy Culture*)
Model atau jenis budaya organisasi ini dicirikan dengan tempat kerja yang dinamis, dan entrepreneurial. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mempunyai visi jauh kedepan, inovatif, dan berani mengambil resiko. Perikat di organisasi ini adalah komitmen pada peluang untuk melakukan eksperimen dan inovasi terus menerus.
3. Kultur Market (*Market Culture*)

Model atau jenis budaya organisasi ini dicirikan dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang keras hati, suka bekerja keras, dan gesit. Perikat dalam organisasi ini adalah keinginan untuk memenangkan persaingan. Kriteria sukses biasanya dilihat pangsa pasar dan posisi bersaing.

4. Kultur Hierarki (*Hierarchy Culture*)

Model atau jenis budaya organisasi ini dicirikan dengan tempat kerja yang formal dan tersruktur. Selain itu budaya organisasi ini juga sangat menekankan pentingnya struktur yang baik dan rapi dalam organisasi. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Pemimpin yang efektif adalah koordinator yang baik. Memelihara kelancaran di perusahaan adalah hal yang teramat penting. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya berpusat pada pengendalian dan kontrol yang ketat.

Semua kuesioner di jumlahkan hasilnya kemudian dicari rata-rata penilaian untuk setiap jawaban A (Clan), B (Adhokrasi), C (Market) atau D (Hierarki). Penjumlahan juga dibedakan berdasarkan kecenderungan budaya saat ini dan budaya yang diharapkan [2].



Gambar 1. Hasil Kuesioner OCAI Pimpinan Gambar 2. Hasil Kuesioner OCAI Kabag



Gambar 3. Hasil Kuesioner OCAI Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian seperti terlihat pada Gambar 1, Gambar 2 dan Gambar 3, keseluruhan elemen dalam Universitas menginginkan budaya kedepannya yang berkembang adalah budaya Clan. Budaya Clan erat kaitannya dengan tradisi. Perikat dalam organisasi pada budaya clan adalah kesetiaan, komitmen dan kepercayaan bersama. Organisasi juga melibatkan keseluruhan elemen dalam setiap kegiatan. UNHI memiliki Visi yaitu menjadi Universitas unggul berbasis agama dan budaya dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Berdasarkan visi tersebut, UNHI adalah sebuah universitas yang mengutamakan agama dan budaya. Agama dan budaya sangat erat kaitannya dengan tradisi dan kebersamaan. Dalam budaya Clan, UNHI harus mengorganisasi universitas sebagaimana layaknya sebuah keluarga dan karena itu sangat menekankan pada lingkungan kerja yang manusiawi, komitmen tim, dan kepatuhan. Lingkungan kerja harus bersifat terbuka dan ramah yang memungkinkan setiap orang saling berinteraksi dan berbagi. Universitas dikelola sebagaimana layaknya sebuah keluarga. Pemimpin dianggap sebagai mentor dan bahkan sebagai orang tua. Kepatuhan terhadap organisasi dan tradisi relatif sangat kuat. Fokus perhatian adalah pada manusia dan sangat menghargai kerjasama tim, partisipasi dan consensus [2].

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini seperti terlihat pada Gambar 4 adalah pertama melakukan studi literatur mengenai budaya organisasi dan kaitannya dengan pengembangan sistem informasi. Kedua melakukan analisis budaya organisasi dengan menggunakan metode Culture-Information System Fit Framework sehingga didapatkan hasil pengembangan sistem informasi yang cocok berdasarkan budaya organisasinya. Ketiga melakukan analisis rekomendasi pengembangan sistem informasi yang dapat dilakukan di Universitas Hindu Indonesia berdasarkan hasil dari metode Culture-Information System Fit Framework.



Gambar 4. Metode Penelitian

3.1. Analisis Budaya Organisasi

Culture-Information System Fit Framework adalah sebuah framework yang digunakan untuk menentukan sistem informasi yang sesuai dengan budaya organisasi [20]. Framework ini dibangun berdasarkan Competing Values Framework. Culture-Information System Fit Framework mengklasifikasi sistem informasi menjadi 2 dimensi seperti terlihat pada Gambar 5 yaitu : *structured* atau *unstructured* dan *internal* atau *external* [20].

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 5. Klasifikasi Sistem Informasi

1. Degree of structuredness of information systems

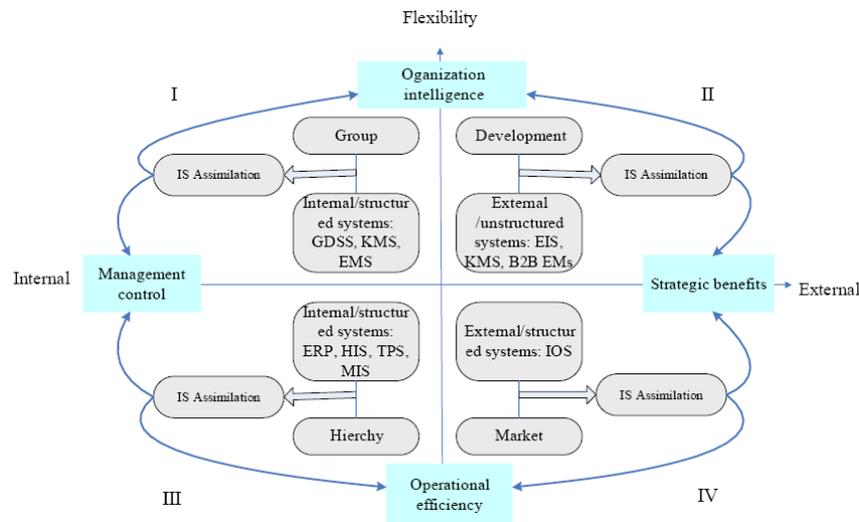
Perbedaan sistem informasi terletak pada sejauh mana sistem informasi tersebut terstruktur atau tidak terstruktur. Sistem informasi terstruktur adalah sistem informasi yang berorientasi pada proses, dengan peran, prosedur dan aktivitas tertanam di sistem mereka. Jenis sistem ini biasanya berhubungan dengan kegiatan rutin dan kegiatan terstruktur organisasi. Contohnya adalah *Enterprise Resource Planning (ERP)*, *Hospital Information System (HIS)* dan *Manufacturing System*. Sebaliknya, sistem tidak terstruktur menyediakan platform untuk kolaborasi, pekerjaan tidak rutin, dan pekerjaan non prosedural. Contohnya adalah *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 untuk menangani urusan internal dari suatu organisasi. Contoh dari sistem informasi internal adalah *Enterprise Resource Planning* (ERP) yang mengintegrasikan antar departemen internal dan *Decision Support System* (DSS) yang mendukung pemecahan masalah internal. Sistem informasi eksternal digunakan untuk menangani urusan luar dari organisasi. Organisasi menggunakan sistem informasi eksternal untuk berinteraksi dengan pelanggan, pemasok, mitra dagang luar dan anggota jaringan organisasi yang lain yang berada di luar organisasi. Contoh dari sistem informasi eksternal adalah *Inter-Organizational System* (IOS) dan *Enterprise Information System* (EIS).

3.2. Analisis Pengembangan Sistem Informasi

Berdasarkan budaya organisasinya, pengembangan sistem informasi yang cocok menurut Culture-Information System Fit Framework adalah [20] :



Gambar 6. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Sistem Informasi

1. **Kultur Klan**

Sistem informasi internal atau tidak terstruktur sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan budaya Clan yang ditandai dengan kelompok, hubungan yang erat, partisipasi, kerjasama tim dan rasa kekeluargaan. Hubungan antar pribadi, komunikasi, pembangunan manusia dan kepedulian adalah karakteristik dari budaya ini. Sistem seperti GDSS, EMS dan KMS dapat membantu untuk memperkuat hubungan komunikasi dan pribadi.

2. **Kultur Adhokrasi**

Budaya Adhokrasi 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. **Kultur Hierarki**

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

4. **Kultur Market**

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.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pada penelitian sebelumnya, sudah diketahui bahwa budaya yang diinginkan terjadi kedepannya di Universitas Hindu Indonesia adalah budaya Clan. Budaya Clan adalah budaya yang menganggap bahwa tempat kerja adalah tempat yang menyenangkan dan kekeluargaan. Dengan menggunakan metode Culture-Information System Fit Framework, diketahui bahwa pengembangan sistem informasi yang cocok dengan budaya Clan adalah sistem seperti GDSS, EMS dan KMS yang dapat membantu untuk memperkuat hubungan komunikasi dan pribadi.

Group Decision Support System atau biasa disingkat dengan GDSS adalah suatu sistem informasi yang dirancang secara khusus untuk memudahkan para pembuat keputusan dalam memecahkan suatu masalah. Dengan menggunakan GDSS, keputusan yang diambil diharapkan lebih baik karena diambil secara bersama bukan secara perorangan. Dari segi pencatatanpun lebih baik karena adanya otomatisasi pencatatan pada sistem. EMS atau Electronic Meeting System memiliki fungsi yang sama dengan GDSS yaitu suatu perangkat lunak yang menyediakan fitur untuk memudahkan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Perbedaan dari EMS adalah EMS tidak hanya menyediakan pendukung untuk pemecahan masalah tetapi fokus pada komunikasinya. Para pengambil keputusan tidak harus berada pada ruang yang sama dan waktu yang sama untuk memecahkan sebuah masalah. Hal ini menjadikan komunikasi secara *real-time*, membuat suatu ide, dan perencanaan menjadi lebih stabil. Beberapa jenis sistem informasi berbasis GDSS dan EMS yang mungkin diterapkan di Universitas Hindu Indonesia adalah :

- a. Sistem informasi untuk rapat. Sistem informasi ini dibangun untuk meminimalisir pertemuan secara fisik. Pertemuan dapat dilakukan hanya melalui perangkat lunak (laptop) sehingga meningkatkan partisipasi dalam rapat dan memudahkan dalam mengambil keputusan.
- b. Sistem informasi untuk judul tugas akhir mahasiswa. Sistem informasi ini dibangun untuk pengambilan keputusan mengenai judul tugas akhir mahasiswa apakah disetujui atau tidak. Dengan mudahnya komunikasi, pengambilan keputusanpun menjadi semakin cepat.
- c. Sistem informasi untuk penelitian dan pengabdian masyarakat. Sistem informasi ini dibangun untuk pengambilan keputusan mengenai judul penelitian ataupun judul pengabdian masyarakat. Dalam pencarian anggota penelitian juga menjadi semakin cepat karena mudahnya komunikasi.
- d. Sistem informasi untuk pelatihan karyawan baru. Sistem informasi ini dibangun sebagai sumber pelatihan karyawan atau dosen baru pada Universitas. Dengan menggunakan sistem informasi ini, karyawan atau dosen baru dapat dengan mudah mendapatkan informasi dan mempelajari budaya organisasi di Universitas.
- e. Sistem informasi untuk penerimaan mahasiswa baru. Sistem informasi ini dibangun agar lebih mudah dalam penilaian untuk penerimaan mahasiswa baru. Dengan menggunakan sistem informasi ini, para pengambil keputusan dapat bersama-sama melakukan penilaian terhadap mahasiswa baru.
- f. Sistem informasi untuk penentuan mahasiswa atau dosen berprestasi. Dengan menggunakan sistem informasi ini, para dosen dapat melakukan voting atau penilaian secara bersama-sama untuk memilih mahasiswa atau dosen berprestasi.

KMS atau Knowledge Management System adalah suatu sistem informasi yang menyediakan kegiatan yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi tersebut. Sistem informasi ini bertujuan untuk mengubah *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* adalah suatu pengetahuan yang ada pada diri seseorang yang sulit untuk diungkapkan secara jelas dan tepat, seperti ide, gagasan, persepsi serta keahlian dan pekerjaannya. *Explicit knowledge* adalah pengetahuan yang sudah direkam dan didokumentasikan sehingga mudah untuk disampaikan dan dikelola. Beberapa jenis sistem informasi berbasis KMS yang mungkin diterapkan di Universitas Hindu Indonesia adalah :

- a. Sistem informasi untuk berbagi materi perkuliahan. Sistem informasi ini dibangun sebagai tempat penyimpanan (*database*) materi-materi perkuliahan yang ada. Sehingga untuk dosen-dosen yang baru memegang suatu mata kuliah dapat dengan mudah mencari referensi untuk melakukan aktivitas mengajar.
- b. Sistem informasi untuk penelitian dan pengabdian masyarakat. Sistem informasi ini dibangun untuk menyediakan fasilitas dalam melakukan penelitian atau pengabdian masyarakat bersama-sama sehingga setiap anggota dapat berpartisipasi dalam menyumbangkan idenya.
- c. Sistem informasi untuk berbagi pengetahuan. Sistem informasi ini dibangun sebagai wadah untuk berbagi pengetahuan dalam bentuk apapun. Setiap anggotanya dapat *upload* sebuah berkas yang dapat dibaca oleh anggota lainnya.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis budaya organisasi terhadap pengembangan sistem informasi di Universitas Hindu Indonesia maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian sebelumnya, budaya organisasi yang diinginkan terjadi di universitas oleh Universitas Hindu Indonesia adalah budaya Clan yang bersifat kekeluargaan dan kebersamaan
2. Dengan menggunakan metode Culture-Information System Fit Framework, diketahui bahwa pengembangan sistem informasi yang cocok dengan budaya Clan adalah sistem informasi seperti GDSS, EMS dan KMS.
3. Beberapa jenis sistem informasi berbasis GDSS dan EMS yang mungkin diterapkan di Universitas Hindu Indonesia adalah sistem informasi untuk rapat, sistem informasi untuk judul tugas akhir mahasiswa, sistem informasi untuk penelitian dan pengabdian masyarakat, sistem informasi untuk pelatihan karyawan baru, sistem informasi untuk penerimaan mahasiswa baru, dan sistem informasi untuk penentuan mahasiswa atau dosen berprestasi.
4. Beberapa jenis sistem informasi berbasis KMS yang mungkin diterapkan di Universitas Hindu Indonesia adalah sistem informasi untuk berbagi materi perkuliahan, sistem informasi untuk penelitian dan pengabdian masyarakat, dan sistem informasi untuk berbagi pengetahuan.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan implementasi dari sistem informasi berbasis GDSS, EMS dan KMS di Universitas Hindu Indonesia.

Daftar Pustaka

- [1] Soedjono. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 2005; 7(1): 22- 47.
- [2] Suwiprabayanti Putra, Ida Ayu Gde. *Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Model OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) pada Universitas XYZ*. E-Proceedings KNS&I STIKOM Bali, [S.l.], p. 452-457, aug. 2017. ISSN 2460-8378.
- [3] Leidner, D. E., & Kayworth, T. 2006. *Review: A review of culture in information systems research: Toward a theory of information technology culture conflict*. MIS Quarterly, 30, 357-399.
- [4] Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat Hal 22.
- [5] Claver, E., Llopis, J., González, M.R., & Gascó, J.L. 2001. *The performance of information systems through organizational culture*. Information Technology & People, 14(3), 247-260.
- [6] Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty : Menumbuhkan Dan Mempertahankan Pelanggan*. Jakarta, Airlangga
- [7] Gert Jan Hofstede, Paul Pedersen. 2002. *Exploring Culture: Exercises, Stories and Synthetic Cultures*.
- [8] Joanne Martin. 2002. *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. ISBN 0803972954, 9780803972957
- [9] Alavi, M., T. Kayworth, and D. Leidner (2005–2006), “An Empirical Examination of the Influence of Organizational Culture on Knowledge Management Initiatives,” Journal of MIS, Vol. 22, No. 3, winter, pp. 160–191.
- [10] Rähä KJ., Ovaska S. 2009. *Faces of Privacy: Effect of Culture and Context*. In: Gross T. et al. (eds) Human-Computer Interaction – INTERACT 2009. INTERACT 2009. Lecture Notes in Computer Science, vol 5726. Springer, Berlin, Heidelberg.
- [11] Allen J, et al. 2004. *Discrimination of modes of action of antifungal substances by use of metabolic footprinting*. Appl Environ Microbiol 70(10):6157-65
- [12] Itami, H., & Roehl, T. W. 1987. *Mobilizing invisible assets*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- [13] Schein, E. H. 2011. *Leadership and organizational culture*. New York, NY: Wiley.
- [14] Chatman, Jennifer & A Jehn, Karen. 1994. *Assessing the Relationship Between Industry Characteristics and Organizational Culture: How Different Can You Be?*. Academy of Management Journal. 37. 522-553. 10.2307/256699.
- [15] Indeje W.G., Zheng Q. (2010). "Organizational Culture and Information Systems Implementation: A Structuration Theory Perspective," . Sprouts: Working Papers on Information Systems, 10(27). <http://sprouts.aisnet.org/10-27>

- [16] Laudon, Kenneth C dan Jane P. Laudon. 2007. *Sistem Informasi Manajemen. Edisi ke-10*. Terjemahan Chriswan Sungkono dan Machmudin Eka P. Jakarta: Salemba Empat.
- [17] Raymond McLeod, Jr. and George P. Schell. 2007. *Management Information Systems*.
- [18] David Avison and Fitzgerald Guy. 2006. *Information Systems Development: Methodologies, Techniques and Tools. 4 th Edition*. International Edition. AzharSusanto. 2013. Accounting Information Systems: Development of Risk Control Structure. Prime Edition. First mold. Bandung: Lingga Jaya.
- [19] Cameron, K.S. dan Quinn, R.E. 2006. *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- [20] Wang, S. dan Yeoh, W. 2009. *How does Organizational Culture Affect IS Effectiveness: A Culture-Information System Fit Framework*. International Conference on Electric Commerce and Business Intelligence 2009.