

ANALISIS HUNUNGAN PEMAHAMAN LINTAS BUDAYA DENGAN EFEKTIVITAS KINERJA TIM KERJA INTERNATIONAL BUSINESS RESEARCH

Kevin Satrio Agung Widagdo¹
Vincentius Rachmadi Parmono²
Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
widagdo441@gmail.com¹
rachmadi.parmono@atmajaya.ac.id²

ABSTRAK

Salah satu dampak globalisasi saat ini adalah meningkatnya kerja sama lintas negara, interaksi yang terjadi lintas negara tersebut dikatakan sebagai pertemuan lintas budaya. Sumber daya manusia memerlukan keahlian pemahaman lintas budaya sebagai adaptasi untuk dapat memahami perbedaan konteks masing-masing budaya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi pemahaman lintas budaya pada organisasi *International Business Research* dan pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja tim kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data primer didapatkan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google Forms* dan didapatkan 37 orang responden. Data sekunder didapatkan melalui literatur seperti buku, jurnal, disertasi, *website* dan artikel. Teknik analisis yang dilakukan adalah uji korelasi *Spearman*, uji statistik Koefisien Korelasi Spearman Sederhana, dan analisis *Kruskall-Wallis* menggunakan aplikasi SPSS. Hasil analisis penelitian menunjukkan pemahaman lintas budaya tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kinerja tim kerja IBR.

Kata Kunci : Globalisasi, Pemahaman Lintas Budaya, *Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS)*, Pandangan Budaya Dunia, Efektivitas Kinerja Tim Kerja

ABSTRACT

One of the impacts of globalization now days is the increase in cross-country cooperation, interactions that occur across countries are said to be cross-cultural encounters. Human resources require cross-cultural understanding skills as an adaptation to be able to understand the different contexts of each culture well. This study aims to describe the condition of cross-cultural understanding in International Business Research organizations and their effect on the effectiveness of work team performance. This study uses quantitative methods. Primary data was obtained using a questionnaire distributed through Google Forms and obtained 37 respondents. Secondary data is obtained through literature such as books, journals, dissertations, websites and articles. The analysis technique used is the Spearman correlation test, the statistical test of the Simple Spearman Correlation Coefficient, and the Kruskal-Wallis analysis using the SPSS application. The results of the research analysis show that cross-cultural understanding does not have a significant relationship with the effectiveness of IBR's work team performance.

Keywords: *Globalization, Cross Cultural Understanding, Developmental Model of Intercultural Sensitivity, Cultural World View, Work Team Performance Effectivity*

PENDAHULUAN

Sebagai sebuah fenomena, globalisasi mencakup lebih jauh dari sekitar perdagangan internasional. Globalisasi mengacu pada perubahan kualitatif dan kuantitatif yang terjadi dari pertukaran arus internasional, dilakukan dan mempengaruhi masyarakat di seluruh dunia (Lecler, 2019). Globalisasi tidak hanya dapat dilihat dari sisi perekonomian saja. Globalisasi adalah sebuah fenomena yang meliputi seluruh aspek dan bersifat kontemporer (Dreher, Gaston, & Martens, 2008). Kemampuan pemahaman lintas budaya penting untuk dimiliki agar dapat memahami arah globalisasi yang sifatnya dinamis dan kompleks. Salah

satu dampak *de facto* fenomena globalisasi adalah meningkatnya kemitraan antar institusi dari berbagai negara. Dampak *de facto* adalah hasil dari dampak *de jure* yang menghasilkan kebijakan-kebijakan yang mengeliminasi batas antar negara.

Popularitas tim kerja transnasional, virtual dan global terus mengalami peningkatan penggunaan pada organisasi multinasional untuk aktivitas koordinasi menyeluruh pada organisasi, sebagai bentuk realisasi upaya perusahaan yang berusaha mencakup pasar global dan dengan budaya yang beraneka ragam, banyak tim kerja yang terdiri dari anggota yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda (Iskhakova & Ott, 2020). Oleh karena itu, kemampuan pemahaman lintas budaya internasional penting untuk dilatih sejak masih menjadi mahasiswa, dengan mengikuti berbagai program kerja sama antar institusi pendidikan (universitas), mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan pemahaman lintas budaya dan terbiasa bekerja dalam tim kerja yang anggotanya memiliki latar belakang budaya internasional yang berbeda-beda.

Salah satu peran serta institusi pendidikan (dalam konteks ini universitas), adalah dengan mendemonstrasikan dan memaparkan program lintas budaya internasional serta mendorong para mahasiswa untuk berpartisipasi pada program internasional seperti pertukaran pelajar, ataupun kegiatan serupa. Meskipun minat mahasiswa mengikuti program lintas budaya internasional meningkat, realitanya adalah banyak mahasiswa yang tidak dapat berpartisipasi atau mendapatkan akses, karena keterbatasan dana dan hal-hal lainnya (Iskhakova & Ott, 2020).

Salah satu ide yang dicanangkan oleh Nadiem Makarim Menteri Pendidikan, Budaya, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia adalah program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang diharapkan dapat memberikan mahasiswa kesempatan praktik kerja atau magang, dan penempatan kerja melalui kerja sama perguruan tinggi dengan organisasi dalam dan luar negeri (pengelola web kemdikbud, 2020).

Contoh kegiatan alternatif yang dapat dilakukan adalah program *International Business Research* yang dipraktikkan secara virtual karena adanya pandemi COVID-19 oleh *University of Groningen*. Virtualisasi mempermudah interaksi lintas budaya internasional, karena terlepas dari mana pun seseorang berada tetap bisa memberikan kontribusi dari kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efisien (Imakwuchu & Billy, 2018). Sebagai asumsi, kegiatan yang dilaksanakan secara virtual, dapat menambah kompleksitas interaksi di dalam tim kerja lintas budaya internasional, sebagai dampak kurangnya interaksi secara langsung antara anggota tim kerja satu dengan yang lainnya. Penulis juga akan menjadi bagian dari tim kerja program *International Business Research* (IBR) yang diselenggarakan oleh *University of Groningen* sekaligus meneliti tentang hubungan pemahaman lintas budaya dengan efektivitas tim kerja internasional IBR.

Penelitian ini akan menggunakan pemahaman lintas budaya yang diukur dengan menggunakan teori *Developmental Model of Intercultural Sensitivity* (DMIS), dengan tujuan memberikan penilaian terhadap profil level pemahaman lintas budaya individu terhadap tujuan pemahaman lintas budaya, tantangan yang dihadapi dalam interaksi lintas budaya, insiden lintas budaya yang terjadi, dan cara mereka menghadapi peristiwa tersebut. (Hammer, 2012). Hasil pemahaman lintas budaya yang didapatkan, kemudian akan di ukur pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja tim kerja sebagai variabel kedua.

TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan penelitian tentang bekerja pada tim yang berasal dari latar belakang budaya internasional yang berbeda pada 86 mahasiswa kelas ekonomi *G8 University* di Australia. Para mahasiswa mengerjakan proyek penelitian dengan tim yang memiliki latar belakang budaya yang berasal dari negara yang berbeda-beda selain Australia, seperti: Cina, Singapura, Prancis, Jerman, dan lain-lain. Hasilnya adalah para mahasiswa dapat meningkatkan kemampuan lintas budaya yang ditunjukkan dengan adanya hubungan positif antara aspek motivasi dan hasil secara akademis (Iskhakova & Ott, 2020).

Ada hasil penelitian lain tentang pengaruh budaya nasional terhadap budaya organisasi pada perusahaan multinasional di Ghana menyampaikan bahwa secara garis besar budaya organisasi perusahaan tersebut yang menentukan bagaimana sebuah tugas dikerjakan tanpa terlalu terpengaruh dimensi budaya *Hofstede* secara umum, karena adanya sebuah pengakuan nilai budaya organisasi yang terbentuk dari

sebuah peraturan yang disusun sebagai *guideline* para karyawannya dalam mengerjakan sebuah tugas. Namun bukan berarti peraturan dibuat secara semena-mena oleh satu pihak, peraturan dibuat berdasarkan konsensus bersama yang disusun melalui pertimbangan strategis mengenai unsur-unsur kedua belah negara sebagai sebuah perencanaan yang menentukan sistem operasi perusahaan jauh sebelum perusahaan beroperasi di sebuah negara (Ansah & Louw, 2019).

Proses perencanaan dan pertimbangan strategis perusahaan multinasional dapat digambarkan sebagai sebuah proses tarik ulur yang terjadi secara konstan antara dua budaya yang berbeda tentang cara melakukan aktivitas pada sebuah organisasi (Ansah & Louw, 2019). Penelitian terdahulu lainnya memberikan masukan untuk membentuk kurikulum dengan pemahaman lintas budaya agar dapat membentuk kompetensi yang baik dalam pemahaman lintas budaya (Deborah, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Menurut Walliman (2011), desain penelitian deskriptif digunakan untuk meneliti situasi dengan tujuan menentukan pola yang berlaku, sebagai contoh, memprediksi apa yang dapat terjadi lagi dalam satu keadaan yang sama. Desain penelitian deskriptif mengandalkan observasi dalam mengumpulkan data, observasi tersebut dapat dilakukan dalam berbagai macam bentuk seperti; wawancara, kuesioner, dan media pencatat lainnya (Walliman, 2011).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengumpulkan data. Menurut Walliman (2011), data kuantitatif berarti menggunakan data yang berupa angka untuk mendapatkan dan merekam informasi tentang pengetahuan dan organisasi, pada akhirnya angka-angka tersebut akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik.

Secara operasional variabel pemahaman lintas budaya memiliki pengertian, sejauh mana seorang individu dapat merasakan, mengerti dan menerjemahkan perbedaan budaya yang terjadi di dalam tim kerja IBR ketika melakukan efektivitas, kemudian variabel efektivitas kinerja tim kerja adalah penilaian para individu mengenai kelompok sebagai sistem sosial yang utuh, tujuan yang menarik, keahlian para individu, pelatihan, dan dukungan dari organisasi IBR, serta sinergi.

Populasi penelitian ini adalah para peneliti dan *local student consultant* (LSC) yang bekerja dalam organisasi *International Business Research* (IBR) dengan rincian sebagai berikut; Peneliti/ *Researcher* (mahasiswa Belanda sebanyak 22 orang) dan *Local Student Consultant* (mahasiswa Indonesia sebanyak 19 orang, mahasiswa Vietnam sebanyak 12 orang, dan mahasiswa Filipina sebanyak 5 orang), dengan total seluruh populasi sebanyak 58 orang, namun dikurangi oleh peneliti skripsi satu orang menjadi 57 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* non-probabilitas *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2015), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi.

Pertimbangan jumlah populasi yang relatif kecil, dan tujuan penelitian yang ingin memberikan pemahaman yang *general* mengenai tahap perkembangan pemahaman lintas budaya para individu saat berdinamika dalam kelompok, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik *sampling* jenuh/sensus yang melibatkan seluruh populasi peneliti dan LSC dari organisasi IBR yang berasal dari Indonesia, Vietnam, Filipina, dan Belanda di dalam tim kerja IBR. Pemilihan seluruh populasi tim kerja (peneliti dan *local student consultant*) bertujuan untuk memberikan studi multikulturalisme yang komprehensif.

Data yang diperoleh penelitian ini bersumber dari; data primer, Menurut Sugiyono (2015), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menurut Walliman (2011), ada beberapa cara dasar untuk mengumpulkan data primer, beberapa cara tersebut adalah: bertanya melalui kuesioner; melaksanakan wawancara; melakukan observasi tanpa terlibat; memaparkan diri terhadap sebuah situasi; melakukan eksperimen; dan melakukan manipulasi model. Dari beberapa cara yang disampaikan oleh Walliman, maka penelitian ini menggunakan cara mengumpulkan data primer dengan menggunakan kuesioner yang akan diberikan kepada anggota tim-tim kerja IBR yang anggotanya berasal dari Indonesia, Vietnam, Filipina, dan Belanda; Data sekunder, Menurut Sugiyono (2015), data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder

diperlukan sebagai dasar dari penelitian (Walliman, 2011). Menurut Walliman (2011), data sekunder dapat digunakan untuk membandingkan data primer yang telah dikumpulkan dengan tujuan memosisikan data yang telah diperoleh pada konteks yang lebih luas. Ada beberapa jenis data sekunder, utamanya ada dua sumber utama data sekunder, yaitu tertulis, dan tidak tertulis, serta sebagai tambahan ada data survei dari informasi statistik (Walliman, 2011). Dari jenis-jenis data sekunder yang telah disampaikan oleh Walliman, penelitian ini menggunakan data sekunder berupa materi tertulis yang dapat berupa buku, artikel, dan publikasi tertulis lainnya yang didapatkan secara *online* maupun *offline* (Walliman, 2011). Data sekunder kedua yang digunakan adalah data survei yang diperoleh dari data ekonomi, hasil survei lembaga, dan survei lainnya.

Instrumen penelitian yang dipilih penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Walliman (2011), kuesioner juga biasa dikenal sebagai survei. Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan dan pilihan jawaban yang terorganisir dalam sebuah format terstruktur, dan mudah untuk para respondennya (Walliman, 2011). Mengingat perbedaan bahasa yang terjadi dalam tim kerja IBR, maka instrumen penelitian akan dibuat dengan menggunakan Bahasa Inggris sebagai bahasa perantara internasional. Kuesioner juga mampu menyingkirkan pengaruh personal dari penulis dan memiliki keunggulan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dan sesungguhnya (Walliman, 2011). Instrumen penelitian yang telah dipilih akan menggunakan skala *Likert* untuk dijadikan acuan pengukuran agar menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik adalah pemahaman lintas budaya internasional dan pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja tim kerja IBR. Menurut Sugiyono (2015), dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono (2015), menyampaikan, jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Validitas adalah sejauh mana sebuah alat pengujian mampu mengukur apa yang sebenarnya ingin di ukur (Cooper & Schindler 2014), Sebuah instrumen penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner, valid ketika pertanyaan- pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengukur apa yang menjadi tujuan pengukuran. (Cooper & Schindler 2014). Uji validitas yang akan dilakukan adalah validitas faktor. Menurut Hasan (2002), validitas faktor dilakukan dengan didahului oleh sebuah asumsi bahwa sebuah instrumen dikatakan valid jika setiap faktor yang membentuk instrumen tersebut sudah valid, analisis faktor dilakukan apabila antara faktor yang satu dengan yang lain terdapat kesamaan, kesinambungan, atau tumpang-tindih. Hal ini sangat sesuai dengan indikator dari DMIS sendiri yang sifatnya adalah sebuah tahapan. Indeks validitas setiap faktor akan ditentukan dengan mengkorelasikan skor setiap faktor (X) dengan skor total (Y) melalui rumus koefisien korelasi Pearson (r) (Hasan, 2002). Berdasarkan tabel signifikansi dengan jumlah responden sebanyak 37 dan nilai signifikansi 5%, maka didapatkan nilai tabel sebesar 0.325. Uji validitas yang digunakan oleh penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Berdasarkan data yang terdapat dari aplikasi SPSS, maka indikator penelitian dengan kode ACC 1, EFE 2, dan EFE 3 memiliki nilai r hitung ≤ 0.325 , sehingga tiga indikator tersebut dinyatakan tidak valid, dan indikator yang lain dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah konsistensi alat tes untuk dapat diulangi dan memiliki hasil yang selaras ketika individu yang sama melakukan tes secara berulang dalam kondisi yang serupa (Crocker & Algina, 2008). Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk menemukan koefisien reliabilitas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Menurut Crocker and Algina (2008) ketika sebuah standar test dikatakan reliabel ditentukan pada skor alpha > 0.75 maka hampir tidak mungkin untuk mengetahui apakah koefisien tersebut lebih tinggi dari nilai tersebut, oleh karena itu sebuah alat tes di katakan reliabel ketika semakin mendekati 0.75 atau melampauinya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada aplikasi SPSS, dapat dikatakan instrumen penelitian ini memiliki angka reliabilitas yang baik dengan skor sebesar 0.734 untuk variabel pemahaman lintas budaya dan 0.768 untuk variabel efektivitas kinerja tim kerja karena semakin mendekati angka tolak ukur/ patokan yang ditentukan, yaitu sebesar 0.75.

Pada penelitian ini, analisis deskriptif variabel pemahaman lintas budaya (X) yang pertama akan dilakukan dengan menghitung skor pemahaman lintas budaya tiap responden, kemudian dengan menggunakan rata-rata (*mean*) tertinggi dari skor pemahaman lintas budaya masing-masing responden, akan didapatkan hasil tahapan pemahaman lintas budaya yang sedang dialami. Tahapan yang pemahaman lintas budaya yang sedang dialami para responden akan dikelompokkan berdasarkan tahapan DMIS, untuk memberikan pandangan yang lebih umum tahapan responden juga akan dikelompokkan berdasarkan pandangan budaya dunianya, terakhir, untuk mengubah data menjadi data ordinal, data akan diinterpretasikan dengan menggunakan tabel 1 dan 2.

Tabel 1. Interpretasi Tahapan DMIS

Tahapan DMIS	Interpretasi Data Ordinal
Denial	1
Defense	2
Minimization	3
Acceptance	4
Adaptation	5

Sumber: Pengembangan peneliti berdasarkan literatur terkait

Tabel 2. Interpretasi Pandangan Budaya Dunia

Pandangan Budaya Dunia	Interpretasi Data Ordinal
Etnosentrisme	1
Etnorelativisme	2

Sumber: Pengembangan peneliti berdasarkan literatur terkait

Analisis deskriptif terhadap variabel efektivitas kinerja tim kerja (Y) akan di tentukan berdasarkan skor *mean*. Skor *mean* tersebut akan diinterpretasikan menggunakan tabel interpretasi skor *mean* evektivitas kinerja tim kerja 3.9 agar dapat mengubah data interval yang didapatkan menjadi data ordinal untuk mendukung uji statistik yang akan dilakukan.

Tabel 3. Interpretasi Skor Mean Efektivitas Kinerja Tim Kerja

Range Skor Mean	Interpretasi	Keterangan Data Ordinal
4.21-5.00	Sangat Tinggi	5
3.41-4.20	Tinggi	4
2.61-3.40	Menengah	3
1.81-2.60	Rendah	2
1.00-1.80	Sangat Rendah	1

Sumber: Adaptasi dari Khumsikiew, Donsamak & Saeteaw (2015)

Proses mendapatkan koefisien korelasi membutuhkan teknik analisis statistik (Hasan, 2002), karena ukuran sampel yang kecil, penelitian ini menggunakan analisa statistik non-parametrik Korelasi *Spearman*. Menurut Gravetter & Wallnau (2015), koefisien korelasi *Spearman* digunakan ketika data didapatkan dalam bentuk skala ordinal, koefisien korelasi *Spearman* juga mengukur tingkat konsistensi relasi dua variabel. Penghitungan koefisien korelasi *Spearman* menggunakan rumus sebagai berikut:

Gambar 1. Rumus Korelasi Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Sumber: Gravetter & Wallnau (2015)

Keterangan:

- rs = Koefisien korelasi *rank*,
- d = selisih *rank* antara variabel X dan Y,
- n = banyaknya pasangan *rank*.

Rumus korelasi Spearman ini akan digunakan untuk memeriksa koefisien korelasi kondisi tahapan yang sudah dikelompokkan dalam model skala sensitivitas antarbudaya (DMIS) dan pandangan budaya dunia yang di dapatkan melalui tabulasi data terhadap efektivitas kinerja pada tim kerja IBR.

Setelah didapatkan korelasi spearman, tahap selanjutnya adalah melakukan uji statistik koefisien korelasi *Spearman* Sederhana. Menurut Hasan (2002), uji statistik bagi koefisien korelasi yang dimaksudkan adalah untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikannya hubungan antarvariabel dengan nilai α sebesar 5%. Korelasi sensitivitas pemahaman antarbudaya dinilai signifikan terhadap efektivitas kinerja tim kerja IBR ketika memiliki nilai $-t_0 \leq$ dari t tabel maka H0 ditolak dan ketika $+t_0 \leq$ dari t tabel maka h0 diterma (H1 ditolak) maka korelasi sensitivitas pemahaman lintas budaya tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kinerja tim kerja IBR.

Penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut untuk menemukan t0:

Gambar 2. Rumus Uji Statistik Koefisien Korelasi Spearman Sederhana

$$t_0 = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

Sumber: Hasan (2002)

Keterangan:

- rs = Koefisien korelasi *rank Spearman*,
- n = banyaknya pasangan *rank*.

Hasil penghitungan uji statistik koefisien korelasi *Spearman* sederhana dilanjutkan dengan penghitungan Analisis *Kruskall-Wallis H-test* digunakan untuk membandingkan dua atau lebih sampel independen atau tidak saling berhubungan dengan memeriksa median, dengan tujuan mengetahui hasil signifikansi sampel yang satu dengan yang lainnya (Corder & Foreman, 2009). Analisis *Kruskall-Wallis H-test* akan dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan nilai $p= 0.005$.

Gambar 3. Rumus Analisis Kruskall-Wallis

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(N+1)$$

Sumber: Corder & Foreman (2009)

Keterangan:

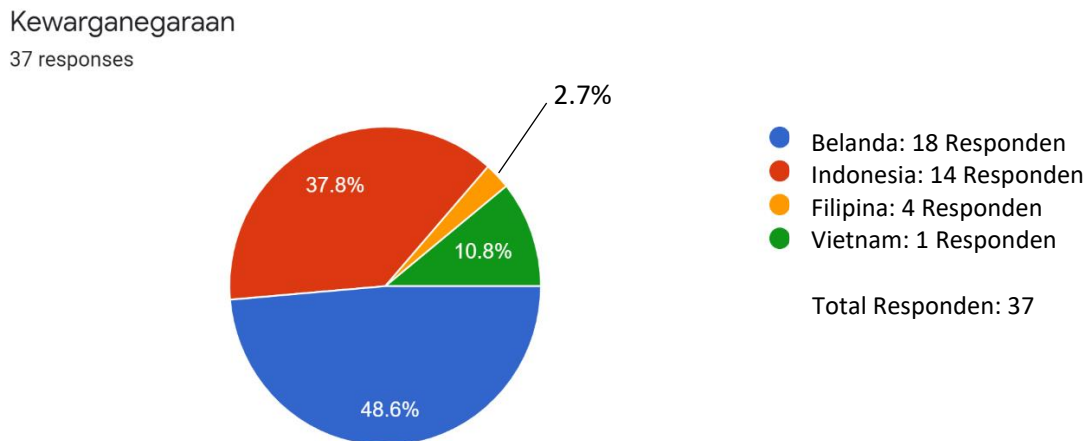
N = banyaknya baris dalam tabel,

K = banyaknya kolom,

Rj = jumlah rangking dalam kolom.

HASIL PENELITIAN

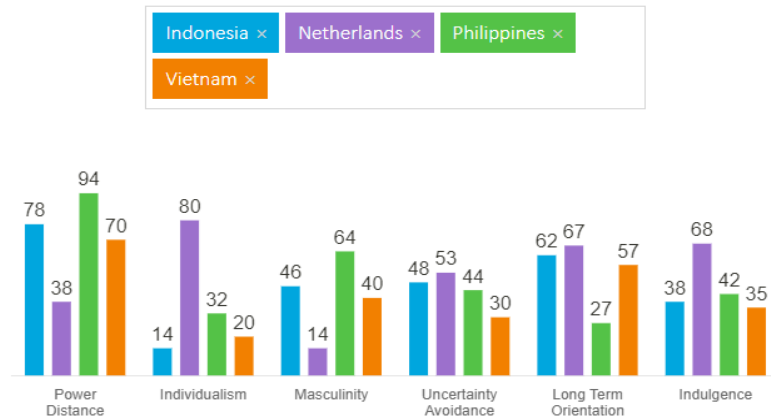
Diagram 1. Kewarganegaraan Responden



Sumber: Data Primer Diolah

Dari data yang ditampilkan diagram 1 yang menunjukkan persentase kewarganegaraan responden, diperoleh mayoritas responden yang memiliki kewarganegaraan Belanda sebesar 48.6% yang terdiri dari 18 responden, kemudian diikuti oleh responden yang memiliki kewarganegaraan Indonesia sebesar 37.8% yang terdiri dari 14 responden, dan diikuti oleh responden dengan kewarganegaraan Vietnam sebesar 10.8% yang terdiri dari 1 responden dan Filipina sebesar 2.7% yang terdiri dari 4 responden, karena lain suatu hal dari para responden, terdapat perbedaan jumlah sampel pada data yang didapatkan dari yang diharapkan. Khusus dan terbatasnya responden penelitian ini menjadi sebuah hal yang tidak memungkinkan untuk ditemukannya responden pengganti atau alternatif lainnya, oleh karena itu dari 57 responden yang diharapkan, didapatkan data dari 37 responden.

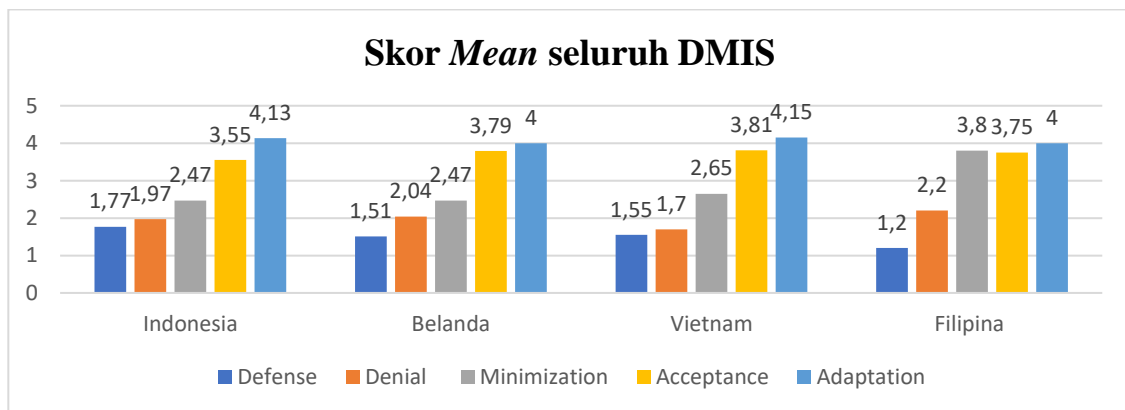
Diagram 2. Dimensi Budaya Hofstede Keempat Negara



Sumber: Data Sekunder, <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/indonesia,the-netherlands,the-philippines,vietnam/> Diakses pada: 5-6-2021

Data yang terdapat pada diagram 2 menggambarkan kondisi budaya nasional bawaan yang dimiliki keempat negara asal responden, penilaian pada diagram II menggunakan pengukuran yang didasari oleh teori enam dimensi budaya yang dikemukakan oleh Hofstede. Data pada diagram II berguna untuk membantu memahami bagaimana budaya sebuah negara tertentu memiliki nilai bawaan yang berbeda ketika ditempatkan pada kondisi dimensi budaya tertentu. Relevansinya dengan pemahaman lintas budaya adalah bagaimana pemahaman lintas budaya membantu para responden menanggapi perbedaan dimensi budaya antar negara yang terjadi dalam tim kerja IBR.

Diagram 3. Skor Mean Seluruh Tahap DMIS Per-Negara



Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan data yang dipaparkan pada diagram 3 didapatkan ringkasan skor keseluruhan keempat negara pada setiap tahapannya. Keempat negara tersebut memiliki skor rata-rata *mean* tahapan DMIS tertinggi pada tahapan *adaptation* yang mengkonfirmasi pernyataan pada analisis data tahap *adaptation* karena tahapan tersebut memiliki jumlah skor *mean* tertinggi jika dibandingkan dengan tahapan-tahapan lainnya.

Tabel 4. Tabulasi Silang Pandangan Budaya Dunia Responden dengan Tingkat Efektivitas Kinerja Tim Kerja

Efektivitas Tim / Pandangan Budaya	Sangat Rendah	Rendah	Menengah	Tinggi	Sangat Tinggi
Etnosentris	0 Responden	0 Responden	0 Responden	1 Responden	1 Responden
Etnorelatif	0 Responden	1 Responden	1 Responden	20 Responden	14 Responden

Sumber: Data primer diolah.

Melalui interpretasi yang sudah dilakukan sebelumnya, diperoleh ringkasan data pada tabulasi silang pada tabel 4. Dari data pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa, pertama, meskipun ada 2 responden yang memiliki pandangan budaya etnosentris, tingkat efektivitas kinerja yang dirasakan masih berada pada tingkat yang baik, kedua, responden dengan pandangan etnorelatif justru merasakan bahwa tim kerjanya memiliki efektivitas kinerja menengah dan lemah. Temuan pada tabel 4 akan diperiksa dengan analisa statistik untuk mengetahui korelasi variabel pemahaman lintas budaya dengan efektivitas kinerja tim kerja.

Berikut ini merupakan penjabaran hasil uji statistik yang telah dilakukan berdasarkan dua jenis pengelompokan. Pengelompokan pertama adalah DMIS dan kedua adalah pandangan budaya dunia. Dua pengelompokan ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih umum terhadap pemahaman lintas budaya yang terjadi di dalam tim kerja IBR. Tabel hasil Analisis Korelasi *Spearman* di bawah ini yang bertujuan menemukan koefisien korelasi pemahaman lintas budaya dengan efektivitas kinerja pada organisasi IBR.

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Spearman* DMIS

<i>Correlations</i>				
			Variabel (X)	Variabel (Y)
<i>Spearman's rho</i>	Variabel (X)	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.101
		Sig. (2-tailed)	.	.553
		N	37	37
	Variabel (Y)	<i>Correlation Coefficient</i>	.101	1.000
		Sig. (2-tailed)	.553	.
		N	37	37

Sumber: Aplikasi SPSS

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Spearman* Pandangan Budaya Dunia

<i>Correlations</i>				
			Variabel (X)	Variabel (Y)
<i>Spearman's rho</i>	Variabel (X)	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.219
		Sig. (2-tailed)	.	.192

		N	37	37
	Variabel (Y)	<i>Correlation Coefficient</i>	.219	1.000
		Sig. (2-tailed)	.192	.
		N	37	37

Sumber: Aplikasi SPSS

Berdasarkan analisis korelasi *Spearman* pada tabel 5 dan tabel 6 didapatkan hasil sebesar 0.101 untuk pengelompokan berdasarkan DMIS dan sebesar 0.219 untuk pengelompokan berdasarkan pandangan budaya dunia. Hasil tersebut menunjukkan korelasi yang lemah antara dua variabel karena mendekati nilai 0. Uji statistik yang dilakukan selanjutnya adalah uji statistik koefisien korelasi *spearman* sederhana. Terdapat dua formulasi hipotesis, pertama berdasarkan pengelompokan skala DMIS sebagai berikut;

H0 = Tidak ada hubungan antara pemahaman lintas budaya berdasarkan skala DMIS dengan efektivitas kinerja tim kerja IBR

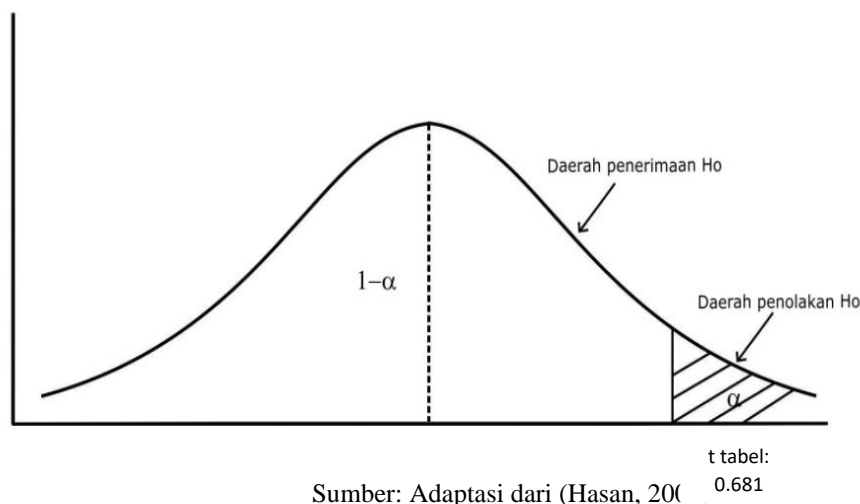
H1 = Ada hubungan antara pemahaman lintas budaya berdasarkan skala DMIS dengan efektivitas kinerja tim kerja IBR

Formulasi hipotesis kedua berdasarkan pengelompokan budaya dunia adalah sebagai berikut;

H0 = Tidak ada hubungan antara pemahaman lintas budaya berdasarkan pandangan budaya dunia dengan efektivitas kinerja tim kerja IBR

H1 = Ada hubungan antara pemahaman lintas budaya berdasarkan pandangan budaya dunia dengan efektivitas kinerja tim kerja IBR

Gambar 4. Kriteria Pengujian Uji Statistik Koefisien Korelasi *Spearman* Sederhana



Sumber: Adaptasi dari (Hasan, 2000)

Berdasarkan hasil uji statistik koefisien korelasi *spearman* sederhana, didapatkan hasil sebesar 0.600 untuk pengelompokan berdasarkan DMIS dan 1.327 untuk pengelompokan berdasarkan pandangan budaya dunia. Hasil perbandingan t hitung dengan t tabel (0.681) formulasi hipotesis pengelompokan DMIS berada pada daerah penerimaan H0 (0.600 < 0.681) membuktikan bahwa hubungan kedua variabel yang diteliti tidak memiliki hubungan. Selanjutnya, formulasi hipotesis pengelompokan pandangan budaya dunia berada pada area penolakan H0 (1.327 > 0.681). Ini berarti bahwa berdasarkan pengelompokan budaya dunia, pemahaman lintas budaya memiliki hubungan dengan efektivitas kinerja tim kerja IBR. Perbedaan

signifikan antar sampel satu dan yang lainnya akan diperiksa dengan uji *Kruskall-Wallis* pada paragraf selanjutnya.

Berikut ini tabel hasil uji *Kruskall-Wallis* yang berguna untuk memastikan tingkat signifikansi pemahaman lintas budaya terhadap efektivitas kinerja pada organisasi IBR.

Tabel 7. Hasil Uji *Kruskall-Wallis* DMIS

<i>Test Statistics^{a,b}</i>	
	V1
<i>Kruskal-Wallis H</i>	.463
df	3
Asymp. Sig.	.927

Sumber; Aplikasi SPSS

Tabel 8. Hasil Uji *Kruskall-Wallis* Pandangan Budaya Dunia

<i>Test Statistics^{a,b}</i>	
	V1
<i>Kruskal-Wallis H</i>	1.730
df	1
Asymp. Sig.	.188

Sumber: Aplikasi SPSS

Dari hasil pada tabel 7 dan 8 didapatkan signifikansi pengelompokan berdasarkan DMIS sebesar 0.463 dan pengelompokan berdasarkan pandangan budaya dunia sebesar 1.730. Disimpulkan bahwa antar populasi penelitian pemahaman lintas budaya dunia tidak memiliki perbedaan yang signifikan terhadap tingkat efektivitas kinerja tim kerja IBR karena memiliki nilai yang lebih besar dari nilai p.

Diskusi Hasil

Berdasarkan temuan pada sub judul sebelumnya, ditemukan hasil sebagai berikut; Berdasarkan analisis deskriptif, melalui dinamika interaksi lintas budaya, mayoritas peneliti dan *local student constltant* IBR memiliki pandangan budaya dunia etnorelativisme Meskipun variabel pemahaman lintas budaya dan efektivitas kinerja berada pada tahap yang etnorelativisme, analisis statistik menunjukkan pemahaman lintas budaya tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel efektivitas kinerja tim kerja. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sibble-Mcleod, 2018), menunjukkan bahwa banyak faktor yang menentukan tingkat efektivitas sebuah kelompok, antara lain adalah ciri-ciri kepribadian (Driskellm, Goodwin, Salas, & O'Shea, 2006) dalam (Sibble-Mcleod, 2018), gaya kepemimpinan (Gajendran & Joshi, 2012) dalam (Sibble-Mcleod, 2018). Penelitian yang dilakukan (Ansah & Louw, 2019), pada dasarnya kepentingan bersama membuat anggota kelompok bekerja berdasarkan tujuan utama bukan kepentingan individu. Temuan-temuan di atas mengkonfirmasi hubungan yang tidak signifikan antara pemahaman lintas budaya terhadap efektivitas kinerja tim kerja IBR.

Globalisasi juga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi budaya nasional dan pemahaman lintas budaya. Pendeskripsian dunia sebagai "*global village*", penelitian (Dreher, Gaston & Martens, 2008), menandakan pengaruh globalisasi terhadap aspek *socio-cultural*. Budaya global muncul karena meningkatnya pengaruh media dalam kehidupan sehari-hari, mempengaruhi budaya lokal dan prospektif muda-mudi di seluruh dunia (Dreher, *et.al.*, 2008). Budaya menekankan kebebasan memilih secara luas inilah teridentifikasi sebagai budaya global yang menjadi *common interest* (Dreher, *et.al.*, 2008).

Kegiatan IBR 2021 yang dilaksanakan secara daring juga menjadi salah satu faktor yang dapat dipertimbangkan dalam menentukan efektif atau tidaknya kinerja sebuah tim kerja, penggunaan teknologi

informasi dan kolaborasi teknologi dapat membantu meningkatkan tingkat efektivitas kinerja kelompok kerja yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda (Sibble-Mcleod, 2018). Sifat teknologi yang anonim dan netral meminimalisir amplifikasi perbedaan budaya yang terjadi dari aspek komunikasi verbal dan non-verbal, dan juga distorsi aksen (Shachaf, 2008) dalam (Sibble-Mcleod, 2018). Dari seluruh pembahasan, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi efektif atau tidaknya kinerja sebuah tim kerja.

Kemampuan pemahaman lintas budaya juga dipengaruhi faktor lainnya seperti waktu interaksi, institusi, tujuan, tempat, dan lain-lain (Fitzpatrick, 2020). Pada dasarnya pertemuan lintas budaya merupakan interaksi yang terjadi pada tempat atau berdasarkan tujuan tertentu, yang melibatkan orang dari latar belakang budaya berbeda (Fitzpatrick, 2020). Pertemuan lintas budaya dapat terjadi secara kebetulan dan bervariasi, seperti dalam transaksi bisnis internasional, relokasi kerja, dan antar institusi internasional (Fitzpatrick, 2020). Menurut Fitzpatrick (2020), secara teoritis interaksi lintas budaya juga dapat terjadi secara tidak langsung melalui bacaan, film, musik, fesyen, cara belajar, dan lainnya.

Oleh karena itu kedua variabel penelitian ini sebenarnya menjadi variabel bebas sekaligus variabel terikat, karena kedua variabel dapat mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain, dan dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain (Hasan, 2002).

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah karena sifat kedua variabel yang dapat menjadi variabel bebas sekaligus variabel terikat inilah yang menyebabkan rendahnya hubungan antar dua variabel pada uji statistik, meskipun analisis deskriptif menunjukkan tingkat pemahaman lintas budaya peserta IBR dapat merasakan, mengerti dan menerjemahkan perbedaan budaya yang terjadi di dalam tim kerja IBR dan penilaian variabel efektivitas para individu secara keseluruhan berada pada tingkat yang baik. Perlu diingat juga bahwa berdasarkan hasil uji statistik koefisien korelasi sederhana *spearman* pada pengelompokan pandangan budaya terdapat hubungan yang signifikan ($1.327 > 0.681$), hal tersebut menunjukkan pemahaman lintas budaya anggota tim kerja IBR memiliki sedikit peran membuat tim kerja memiliki kinerja yang efektif, meskipun tidak menjadi satu faktor tunggal atau determinan, efektif atau tidaknya kinerja sebuah tim kerja.

SARAN DAN REKOMENDASI

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperhatikan adanya faktor *social desirability bias*. Terjadinya *social desirability bias* ini tentunya dapat mengganggu dan mengkompromi hasil penelitian. Menurut King & Bruner (2000) *social desirability bias* adalah kecenderungan individu untuk menampilkan diri dalam bentuk yang terbaik menurut sebuah norma sosial dan hal lainnya, jadi ketika menjalankan sebuah uji perilaku, para responden cenderung merepresentasikan dirinya ke wujud yang dapat diterima dengan baik secara sosial untuk mendapatkan hasil yang baik atau persetujuan. Kecenderungan ini muncul karena desain dari penelitian itu sendiri, motif individual, dan harapan subyek penelitian mengenai konsekuensi evaluasi yang akan diberikan mengenai perilaku mereka berdasarkan jawaban yang diberikan (King & Bruner 2000).

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dirasakan adanya keterbatasan yang dialami secara akademis, sehingga perlu dilakukan perbaikan dan penyempurnaan. Keterbatasan yang dialami penelitian antara lain adalah jumlah jawaban responden yang tidak sesuai dengan jumlah sampel yang diharapkan karena lain dan suatu hal, selain itu karena masih sedikitnya studi yang bertopik multikulturalisme juga menjadi keterbatasan dalam menemukan sumber referensi.

DAFTAR PUSTAKA

Ansah, M. O., & Louw, L. (2019). The influence of national culture on organizational culture of multinational companies. *Cogent Social Sciences: Volume 5, 2019 - Issue 1*.

- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.). New York : McGraw-Hill Irwin .
- Corder, G. W., & Foreman, D. I. (2009). *Nonparametric Statistics for Non-Statisticians* . Hoboken: Wiley .
- Crocker, L., & Algina, J. (2008). *Introduction to Classical and Modern Test Theory*. Ohio: Cengage Learning.
- Dreher, A. N. (2008). *Measuring Globalisation Gauging its Consequences*. New York: Springer Science+Business Media,LLC .
- Fitzpatrick, F. (2020). *Understanding Intercultural Interaction* . Bingley: Emerald Publishing Limited .
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2015). *Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston : Cengage Learning.
- Hammer, M. R. (2012). A New Frontier in Assessment and Development of Intercultural Competence. *THE INTERCULTURAL DEVELOPMENT INVENTORY*, 115-136.
- Hammer, M. R., Benett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory . *International Journal of Intercultural Relations*, 421-443.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya* . Jakarta : Ghalia Indonesia .
- Imakwuchu, O., & Billy, I. (2018). Cross-Cultural Team Management . *The Business and Management Review, Volume 9 Number 3*, 575-580.
- Iskhakova, M., & Ott, D. L. (2020). Working in culturally diverse teams. *Journal of International Education in Business; Acton Vol. 13, Iss. 1* , 37-54.
- Kemdikbud, P. W. (2020, Januari 24). *Mendikbud Luncurkan Empat Kebijakan Merdeka Belajar: Kampus Merdeka* . Retrieved Agustus 5, 2021, from <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/01/mendikbud-luncurkan-empat-kebijakan-merdeka-belajar-kampus-merdeka>
- Khumsikiew, J., Donsamak, S., & Saeteaw, M. (2015). A Model of Small-Group Problem-Based Learning In Pharmacy Education: Teaching in the Clinical Environment. *The IAFOR Journal of Education* , 95-109.
- King, M. F., & Bruner, G. C. (2000). Social Desirability Bias: A Neglected Aspect of Validity Testing . *Psychology and Marketing* , 79-103.
- Sibble-Mcleod, S. (2018). *The Impact of Individual Cultural Values on Perceptions of Team Effectiveness*. Ann Arbor: ProQuest Dissertations Publishing .
- Sugiyono . (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Walliman, N. (2011). *Research Methods the basics* (1st ed.). Oxfordshire: Routledge .