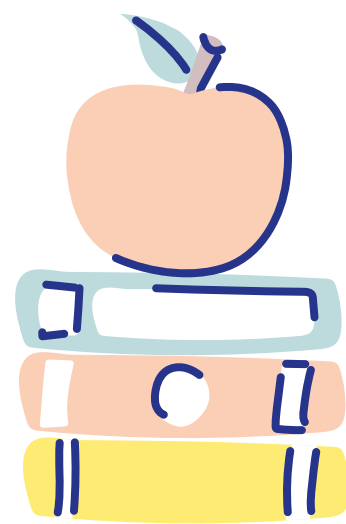
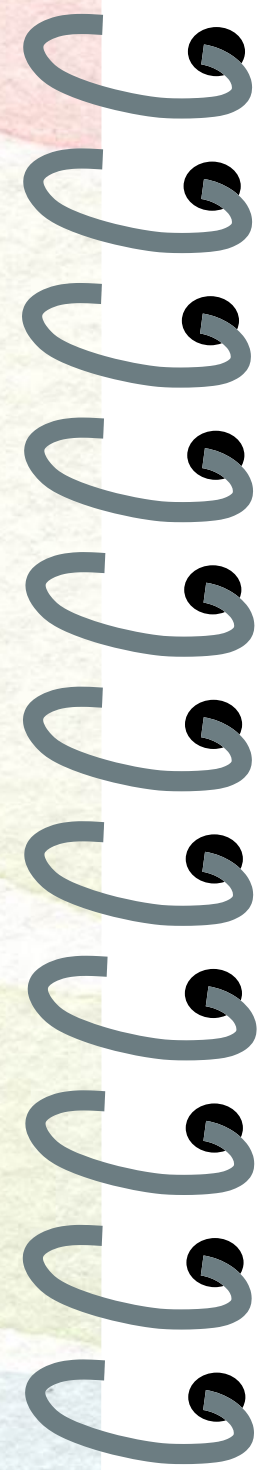




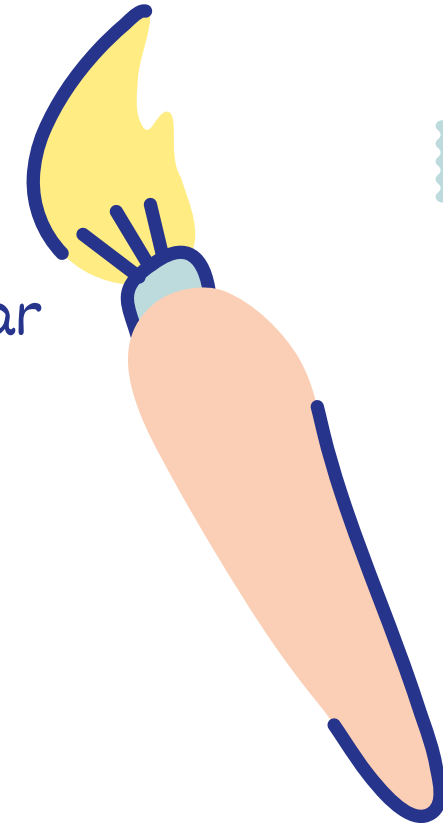
Chapter 2: Dimensi Budaya: Hofstede dan GLOBE

Ghina Althoffiah (2351011007)
Alifia Rachma Aulia (2351011017)
Nazwa Gusni Ramadhina (2351011023)



Pendahuluan

- Bab 2 membahas dimensi budaya sebagai alat untuk memahami perbedaan antar bangsa.
- Dimensi budaya dipakai untuk menjelaskan pola nilai, norma, dan perilaku yang memengaruhi manajemen lintas negara.
- Dua model yang paling berpengaruh:
 - Geert Hofstede (penelitian IBM, 1967–1973).
 - GLOBE Project (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness, 1991–2004).
- Penting untuk:
 - Menjelaskan perbedaan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi antar negara.
 - Membantu perusahaan multinasional menyesuaikan strategi dengan konteks budaya lokal.



Konsep Dimensi Budaya

- Dimensi budaya adalah kerangka kategorisasi perbedaan nilai yang ada di berbagai masyarakat. Berguna untuk:

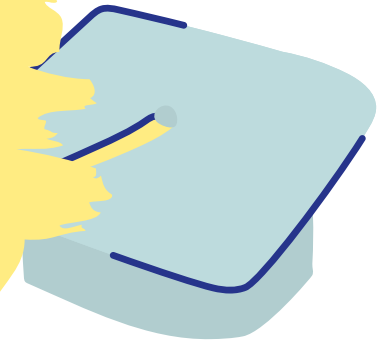
- Membandingkan negara/masyarakat secara sistematis.
- Memberikan pemahaman tentang kecenderungan perilaku kolektif.
- Menjadi dasar untuk praktik cross-cultural management.

Asal-usul:

- Berakar pada antropologi sosial (Kluckhohn & Strodtbeck, 1961).
- Dikembangkan lebih lanjut oleh Hofstede, Trompenaars, GLOBE, dan peneliti lain.
- Konsep ini memberi gambaran “peta budaya” yang dapat memandu interaksi bisnis global.



Model Hofstede: Latar Belakang



- Geert Hofstede melakukan studi besar melalui IBM (1967–1973):
 - Responden: lebih dari 100.000 karyawan di 50 negara.
 - Fokus: menemukan pola nilai dalam pekerjaan dan organisasi.
-
- Hasilnya: dimensi budaya nasional yang menjelaskan perbedaan sikap dan perilaku.
- Signifikansi:
 - Menjadi model paling berpengaruh dalam kajian cross-cultural management.
 - Dipakai luas dalam riset akademik, pelatihan lintas budaya, hingga strategi HR.
-
- Kelebihan: sederhana, mudah dipahami, praktis.
- Kekurangan: sering dianggap terlalu generalisasi antar negara.





Dimensi Hofstede (1)

1. Power Distance

- Tingkat penerimaan terhadap ketimpangan kekuasaan.
- Tinggi → hierarki kuat, bawahan pasif.
- Rendah → lebih egaliter, komunikasi terbuka.

2. Individualism vs. Collectivism

- Individualism → identitas berbasis diri sendiri, independen.
- Collectivism → identitas berbasis kelompok, loyalitas kolektif.

3. Masculinity vs. Femininity

- Masculinity → menekankan persaingan, prestasi, materialisme.
- Femininity → menekankan harmoni, kepedulian, kualitas hidup.





Dimensi Hofstede (2)

4. Uncertainty Avoidance

- Se jauh mana masyarakat merasa tidak nyaman dengan ketidakpastian.
- Tinggi → butuh aturan jelas, birokrasi ketat.
- Rendah → fleksibel, toleran terhadap ambiguitas.

5. Long-term vs. Short-term Orientation

- Long-term → fokus masa depan, ketekunan, perencanaan jangka panjang.
- Short-term → fokus pada tradisi, stabilitas, kewajiban sosial.

6. Indulgence vs. Restraint

- Indulgence → bebas mengekspresikan keinginan, menikmati hidup.
- Restraint → menekan ekspresi keinginan, lebih terkendali oleh norma sosial.



Kritik terhadap Hofstede

• Keterbatasan Metodologi

- Data lama (1967–1973), konteks dunia sudah berubah.
- Responden hanya dari satu perusahaan (IBM).

• Generalisasi Berlebihan

Menganggap budaya nasional homogen, padahal ada banyak subkultur.

• Statis vs Dinamis

Budaya dianggap konstan, padahal terus berkembang karena globalisasi.

• Meskipun dikritik, model Hofstede tetap relevan

- Sering jadi dasar penelitian baru.
- Mudah dipahami untuk pengenalan manajemen lintas budaya.

Model GLOBE: Latar Belakang



GLOBE Project (1991–2004)

- Penelitian internasional melibatkan 62 negara dan >17.000 manajer.
- Dipimpin oleh Robert House.
- Fokus: hubungan antara budaya, kepemimpinan, dan efektivitas organisasi.
- Keunggulan dibanding Hofstede:
 - Lebih komprehensif (9 dimensi budaya).
 - Bedakan antara praktik budaya ("As Is") dan nilai yang diidealkan ("Should Be").
 - Memetakan cluster budaya dunia (misalnya: Anglo, Latin Eropa, Konfusian Asia).

Dimensi Budaya GLOBE

1. Power Distance – distribusi kekuasaan.
2. Uncertainty Avoidance – menghindari ketidakpastian.
3. Humane Orientation – kepedulian terhadap orang lain.
4. Institutional Collectivism – dukungan institusi terhadap kolektivisme.
5. In-Group Collectivism – loyalitas pada keluarga/kelompok kecil.
6. Assertiveness – keberanian mengekspresikan opini.
7. Gender Egalitarianism – sejauh mana kesetaraan gender dihargai.
8. Future Orientation – orientasi pada perencanaan masa depan.
9. Performance Orientation – penghargaan terhadap prestasi & inovasi

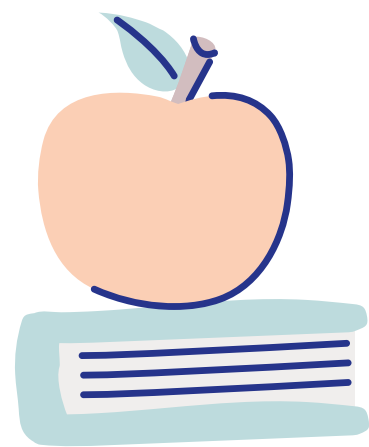


Perbandingan Hofstede vs. GLOBE

- Kesamaan: sama-sama berangkat dari antropologi & psikologi sosial, mengukur perbedaan budaya dengan dimensi.
 - Perbedaan Utama:
 - Hofstede → 6 dimensi, fokus nilai nasional, lebih sederhana.
 - GLOBE → 9 dimensi, bedakan praktik & nilai, lebih detail.
 - Implikasi dalam manajemen:
 - Hofstede cocok untuk pemahaman dasar lintas budaya.
 - GLOBE lebih pas untuk analisis kepemimpinan & organisasi global.

Kesimpulan: keduanya saling melengkapi dalam memberikan pemahaman tentang bagaimana budaya membentuk perilaku bisnis internasional.





Thank You

