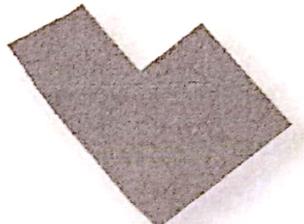




Editor :
Luciana Spica Almia & Lindrianasari

MOZAIK **PERSPEKTIF** **TEORI ORGANISASI**

Program S3 Doktor-Akuntansi
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Gadjah Mada

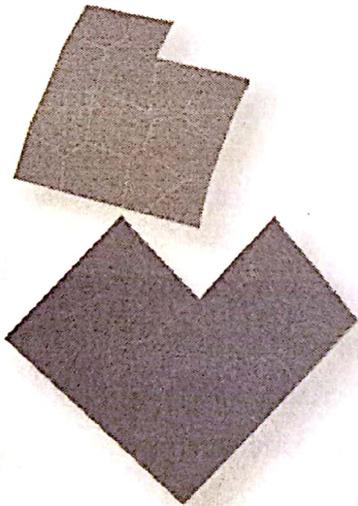


MOZAIK PERSPEKTIF TEORI ORGANISASI

**Program S3 Doktor–Akuntansi
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Gadjah Mada**

**Editor:
Luciana Spica Almilia & Lindrianasari**

**Damai Nasution, Ickuk Rangga B, Junaidi, Lindrianasari,
Luciana Spica Almilia, Nегina Kencono Putri,
Rusmawan Wahyu Anggoro, Sri Wahyuni,
Sri Wahyuni, Sumirah, Susi Dwimulyani,
Wuryan Andayani**



Penerbit Kanisius

MOZAIK PERSPEKTIF TEORI ORGANISASI
072152

© 2009 Kanisius

PENERBIT KANISIUS (Anggota IKAPI)
Jl. Cempaka 9, Deresan, Yogyakarta 55281, INDONESIA
Kotak Pos 1125/Yk, Yogyakarta 55011, INDONESIA
Telepon (0274) 588783, 565996; Fax (0274) 563349
E-mail : office@kanisiusmedia.com
Website : www.kanisiusmedia.com

Cetakan ke-	5	4	3	2	1
Tahun	13	12	11	10	09

Editor : Luciana Spica Almilia & Lindrianasari
Desain Sampul : Sungging
Desain Isi : ACG

ISBN 978-979-21-2721-8

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apa pun, termasuk fotokopi, tanpa izin tertulis dari Penerbit

Dicetak oleh Percetakan Kanisius Yogyakarta

Daftar Isi

Sekapur Sirih	7
Perspektif Ketergantungan Sumber Daya dan Teori Tim Manajemen Puncak: Sebuah Sintesis dan Pengembangan dari Perspektif Psikologi <i>Damai Nasution</i>	9
Resource Dependence Perspectives dalam Organisasi Sektor Publik: Telaah terhadap Isu Pengukuran Kinerja dan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Pemerintah dalam Era Otonomi Daerah <i>Icuk Rangga Bawono</i>	23
Manajemen Diversitas dan Strategi untuk Keunggulan Kompetitif <i>Junaidi</i>	45
Tinjauan Isu Pergantian CEO dalam Perspektif Teori Akuntansi dan Teori Organisasional <i>Lindrianasari</i>	61
Integrasi Tipe Kepemimpinan, Personal Power, dan Thinking Skills terhadap Kinerja Organisasi <i>Luciana Spica Almilia</i>	81

Power Ditinjau dari Perspektif Organisasional <i>Negina Kencono Putri</i>	99
Extraordinary Leadership: Kunci Sukses Memimpin di Lingkungan Bisnis yang Turbulen <i>Rusmawan Wabyu Anggoro</i>	111
Efektivitas Organisasional: Kajian Konsep dan Permasalahan dalam Pengembangan Riset Mendatang <i>Sri Wabyuni</i>	131
Hubungan Organisasi dengan Lingkungan: Evolusi Teori yang Mendasarinya <i>Sri Wabyuni</i>	147
Teori Motivasi dalam Riset Akuntansi Manajemen <i>Sumirah</i>	167
Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Implementasi Strategi <i>Susi Dwimulyani</i>	183
Teori Ketergantungan Sumber Daya, Strategi Mengurangi Ketergantungan terhadap Sumber Daya, dan Peningkatan Kinerja Perusahaan <i>Wuryan Andayani</i>	205
Biodata Penulis	225

EFEKTIVITAS ORGANISASIONAL: KAJIAN KONSEP DAN PERMASALAHAN DALAM PENGEMBANGAN RISET MENDATANG

Sri Wabyuni
STIE Mahardika Surabaya

Abstrak

Dalam dekade terakhir ini, riset di bidang efektivitas organisasional masih menuai perdebatan panjang terutama secara konseptual dan metodologis. Namun demikian, topik mengenai efektivitas organisasional tetap menjadi perhatian penting baik dalam penelitian, pengajaran, maupun praktik manajemen. Terdapat tiga alasan mengapa topik ini masih bertahan mewarnai perkembangan riset di bidang manajemen yaitu karena alasan teoretis, empiris, dan alasan praktis.

Tulisan ini berusaha memberikan khazanah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai kajian konsep dan permasalahan dalam perdebatan riset di bidang efektivitas organisasional. Hal ini diharapkan dapat memberikan alternatif solusi yang mendorong pengembangan riset di bidang efektivitas organisasional untuk masa yang akan datang.

Kata kunci: efektivitas organisasional/organizational effectiveness, goal centered view.

A. Pendahuluan

Riset di bidang efektivitas organisasional sampai saat ini masih diwarnai kerancuan baik secara konseptual maupun metodologis. Perdebatan panjang ini dilukiskan Scott (1977) dengan belum adanya kesepakatan mengenai dimensi yang mencakup konsep efektivitas, kriteria pengukuran,

ketepatan analisis, dan kelompok yang mencerminkan pusat perhatian untuk studi efektivitas organisasional. Bahkan Hannan dan Freeman (1977) menyarankan untuk mematikan konsep efektivitas organisasional sebagai topik penelitian karena beberapa penulis telah dihindangi rasa kelelahan dan keputusasaan dengan debat yang tiada henti.

Namun di sisi lain Cameron dan Whetten (1983) memberikan keyakinannya tentang peran penting efektivitas organisasioanal dalam perkembangan riset di bidang manajemen. Mereka berargumen bahwa terdapat tiga alasan mengapa topik efektivitas masih mendapat perhatian penting, yaitu alasan teoretis, empiris, dan alasan praktis. Secara teoretis, konsep efektivitas organisasional terletak pada sentral semua model organisasional yang telah tertanam dalam konteks bahasa akademis maupun manajerial. Efektivitas secara empiris berfungsi sebagai variabel penting dalam kegiatan riset dan konsep penting dalam berbagai fenomena organisasional. Oleh karena itu, konsep efektivitas organisasional tidak akan pernah padam dan akan terus berkembang seiring dengan perkembangan teori, riset, dan praktik organisasional.

Tulisan ini berusaha memberikan khazanah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai kajian konsep dan permasalahan dalam perdebatan riset di bidang efektivitas organisasional, dengan harapan agar dapat memberikan alternatif solusi yang mendorong pengembangan riset di bidang efektivitas organisasional pada masa yang akan datang. Untuk mendukung tujuan tersebut, tulisan ini menguraikan secara luas tentang konsep efektivitas yang menjadi perdebatan panjang selama ini, dan kemudian menjelaskan masalah-masalah penting yang mendasari perkembangan riset di bidang efektivitas organisasional. Sebelum diakhiri dengan suatu simpulan, juga akan dibahas solusi alternatif berkaitan dengan peran efektivitas organisasional dalam perkembangan riset di masa yang akan datang.

B. Konsep Efektivitas Organisasional

Di awal telah dijelaskan bahwa secara konseptual efektivitas organisasional masih diwarnai perdebatan panjang dan beragam kontradiksi.

Campbell (1977) menjelaskan bahwa efektivitas organisasional merupakan suatu konstruk, sehingga untuk mendefinisikannya harus disesuaikan dengan beragam konteks teoretis. Lebih lanjut dia menjelaskan bahwa terdapat dua pendekatan umum dari konstruk efektivitas, yaitu *goal-centered view* dan *natural systems view*. Namun, banyaknya kritik yang dilontarkan terhadap dua pendekatan tersebut memunculkan beberapa pendekatan baru sebagai suatu perbaikan dan pengembangan, antara lain yang telah dikembangkan oleh Zammuto (1984) yaitu *multiple constituency models* dan *ineffectiveness model* yang dikembangkan oleh Cameron (1984). Berikut ini akan dibahas mengenai konsep-konsep efektivitas organisasional tersebut.

- *Goal-Centered View*

Menurut Campbell (1977), asumsi yang mendasari pendekatan *Goal-Centered View* adalah bahwa organisasi secara rasional merupakan sekumpulan pembuat keputusan yang memiliki beragam tujuan yang ingin dicapai, sehingga banyak terdapat variasi dalam kriteria pengukurannya. Konsep ini pada dasarnya menyatakan bahwa efektivitas organisasi dinilai dalam bentuk pencapaian tujuan atau hasil akhir tanpa memperhatikan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam orientasi ini, cara menilai efektivitas organisasional menjadi terbatas karena tergantung pada tujuan yang dapat diukur dan terikat pada batas waktu tertentu. Oleh karena itu, pendekatan ini lebih sesuai diterapkan dalam kondisi apabila hasil akhir yang menjadi tujuan organisasi telah ditentukan dengan jelas dan dalam kurun waktu tertentu (Hannan dan Freeman, 1977). Namun demikian dalam realitasnya, pendekatan ini mendapat perhatian jauh lebih besar ketimbang pendekatan yang lain, sehingga banyak yang menyebutnya sebagai pendekatan universal.

- *Natural Systems View*

Pendekatan *natural systems* berasumsi bahwa jika suatu organisasi secara keseluruhan memiliki ukuran yang berbeda, maka akan tergantung pada ukuran tersebut yang sangat dinamis dan kompleks. Hal itu sangatlah tidak mungkin untuk didefinisikan dengan menggunakan batasan pada

banyaknya tujuan organisasi. Dalam pendekatan ini, Campbell (1977) menjelaskan bahwa akan lebih baik organisasi mengadopsi tujuan secara keseluruhan atas keunggulan untuk *survive* tanpa menghabiskan waktu secara sia-sia. Menurut pendekatan itu, efektivitas organisasional dinilai dari sesuatu yang disyaratkan, meliputi konsistensi secara internal mengenai apakah sumber daya telah didistribusikan secara luas melalui mekanisme yang telah ditentukan, atau apakah pemanfaatan sumber daya tersebut lebih cepat dibanding yang seharusnya, dan lain sebagainya. Implikasi dari pendekatan *natural systems* tidak selalu mendapat pengakuan, karena dalam membangun efektivitas organisasional dibutuhkan beberapa teori atau model yang spesifik yang tidak mungkin sama antara organisasi satu dengan yang lain.

– *System Resource Approach*

System resource approach merupakan pendekatan yang dikembangkan dari *natural systems view*. Sebagaimana dijelaskan Yuchman dan Seashore (1967), *system resource approach* menekankan pandangan mengenai organisasi sebagai struktur sosial yang dapat diidentifikasi dan saling ketergantungan antara organisasi dan lingkungannya. Adanya saling ketergantungan ini dapat membentuk suatu transaksi berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya, yaitu sumber daya-sumber daya berharga dan langka menjadi barang komodisi yang diperjual-belikan dalam kondisi persaingan. Efektivitas organisasional dalam pendekatan ini dinilai dari kesuksesan organisasi dalam berkompetisi selama periode waktu tertentu.

Yuchtman dan Seashore (1967) menjelaskan bahwa hubungan kompetitif antar-organisasi dapat berbeda-beda dan sumber daya yang dimiliki juga bermacam-macam bentuknya, sehingga penilaian efektivitas organisasional tidak hanya didasarkan pada kriteria tunggal namun atas dasar seperangkat dimensi kriteria. Pendekatan ini lebih tepat diimplikasikan pada kondisi organisasi yang menekankan akuisisi sumber daya dan memiliki hubungan yang jelas antara akuisisi sumber daya dan hasil keluaran organisasional.

– *Multiple Constituency Models*

Zammuto (1984) menjelaskan bahwa kriteria penilaian efektivitas organisasi dikembangkan atas dasar berbagai preferensi *stakeholders* yang berbeda terhadap kinerja organisasi. Pendekatan ini memiliki empat hal bersifat distributif, yaitu: *pertama*, memandang secara relatif sebagaimana diungkapkan oleh Connolly *et al.* (1980) bahwa efektivitas bukan sebagai pernyataan tunggal mengenai kinerja organisasi, namun sebagai suatu kumpulan pernyataan yang masing-masing mencerminkan kriteria penilaian setiap pihak yang berkepentingan dalam organisasi. *Kedua*, perspektif kekuasaan yang dikembangkan atas dasar konsep *resource dependence*, yakni bahwa efektivitas organisasi dipandang dari adanya kepuasan permintaan para anggota koalisi yang dominan dan paling berkuasa dalam upaya menjamin dukungan mereka secara berkelanjutan dengan tujuan agar organisasi dapat *survive* dalam jangka panjang (Pfeffer dan Salancik, 1978).

Perspektif *ketiga* adalah perspektif *social justice* yang dikembangkan oleh Keeley (1978). Perspektif ini menyatakan bahwa efektivitas organisasi dinilai atas dasar kemampuan meminimumkan kekecewaan anggota terhadap konsekuensi riil yang dialami sebagai akibat partisipasinya dalam organisasi. Perspektif *keempat* adalah *evolutionary perspective* yang memandang efektivitas organisasional atas dasar suatu proses seleksi dalam evolusi masyarakat. Efektivitas kinerja organisasi merupakan cerminan kemampuan adaptasi organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan hambatan lingkungan. Keempat perspektif dalam pendekatan *multiple constituency* itu pada dasarnya menitikberatkan pada pemenuhan kepuasan berbagai pihak yang berkepentingan dalam organisasi, sehingga sangat tepat diimplikasikan apabila pihak-pihak yang berkepentingan tersebut memiliki pengaruh kuat pada kegiatan operasional organisasi.

- *Ineffectiveness Model*

Pendekatan ketidakefektifan memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang menghambat kesuksesan kinerja organisasi, bukan faktor-faktor yang mendukung keberhasilannya. Cameron (1984) berargumen bahwa efektivitas organisasi dapat dicapai apabila organisasi terbebas dari berbagai karakteristik ketidakefektifan, antara lain adanya kelemahan

atau kesalahan. Keuntungan yang dapat diperoleh dari pendekatan ini, yaitu memberikan pedoman-pedoman praktis bagi para manajer untuk mendiagnosis dan mengembangkan organisasi. Implikasi yang paling tepat dalam menggunakan pendekatan ketidakefektifan ini adalah apabila suatu organisasi tidak dapat mengidentifikasi efektivitas organisasional atau tidak ada kesepakatan bersama mengenai efektivitas, dan apabila organisasi memerlukan strategi-strategi pengembangan secara sistematis.

C. Permasalahan dalam Penilaian Efektivitas

Dalam riset efektivitas organisasional seringkali mengalami banyak permasalahan terutama mengenai penilaian, yaitu tidak adanya konsistensi dan tidak adanya kesepakatan baik menyangkut definisi maupun dimensi-dimensi yang menyangkut efektivitas organisasional. Isu mengenai pengukuran konsep (konstruk) efektivitas organisasional juga mengalami kendala yaitu ketidakmampuan pengukuran secara cermat. Hal ini kemungkinan disebabkan karena sulitnya mengukur hasil-hasil berperilaku sebagai kriteria efektivitas.

Menurut Steers (1975), ada delapan masalah pengukuran efektivitas organisasional, yaitu berkaitan dengan *construct validity*, *criterion stability*, *time perspective*, *multiple criteria*, *precision of measurement*, *generalizability*, *theoretical relevance*, dan *level of analysis*. Dari berbagai isu permasalahan tersebut, Steers juga memberikan alternatif solusi dalam menyelesaikannya. Berikut akan diuraikan masing-masing isu pengukuran dan cara mengatasinya.

- *Construct Validity*

Konstruk merupakan ide yang bersifat abstrak mengenai fenomena yang konkret dan didasarkan pada beberapa variabel yang akan berkorelasi untuk membentuk suatu kesatuan yang utuh. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan identifikasi domain konstruk meliputi: 1). Identifikasi domain kriteria yang relevan, misalnya berkaitan dengan produktivitas, kepuasan, profitabilitas, dan lain-lain, 2). Menentukan keluasan variabel-

variabel tersebut yang secara sama berhubungan atau dipengaruhi oleh faktor eksternal.

- *Criterion Stability*

Kriteria yang digunakan untuk menilai efektivitas organisasional akan berbeda dari waktu ke waktu, sehingga suatu kriteria pengukuran akan baik digunakan pada periode waktu tertentu namun belum tentu baik untuk periode waktu yang lain. Contoh, pengukuran kriteria efektivitas bisnis dalam kondisi ekonomi baik akan berbeda dengan pengukuran kriteria efektivitas bisnis dalam kondisi ekonomi yang sedang memburuk.

- *Time Perspective*

Kriteria ini berkaitan dengan waktu yang digunakan untuk mengukur efektivitas organisasional yang akan berbeda untuk jangka waktu pendek, menengah, dan jangka waktu panjang (Zammuto, 1984). Sebagai contoh adalah penggunaan kriteria jangka pendek untuk situasi jangka panjang merupakan hal yang tidak tepat. Permasalahan terkait adalah belum adanya suatu model yang dapat menyeimbangkan pertimbangan jangka pendek dan kepentingan jangka panjang dalam usaha untuk memaksimalkan stabilitas dan pertumbuhan dari waktu ke waktu. Perspektif ini bersifat siklus, yaitu hasil-hasil yang dicapai pada periode waktu tertentu pada umumnya menjadi dasar masukan untuk berbagai keputusan dan kegiatan manajemen berikutnya.

Quinn dan Cameron (1983) menjelaskan bahwa pola perkembangan organisasi seringkali terjadi secara konsisten dalam periode waktu, namun kegiatan dan struktur organisasional akan berbeda pada suatu tahapan tertentu dengan tahapan yang lain. Hal ini berarti kriteria evaluasi untuk penilaian kinerja organisasional pada suatu tahapan siklus hidupnya tidak sama dengan kriteria yang digunakan untuk tahapan yang lain. Hal senada juga diungkapkan oleh Quinn dan Cameron (1983) serta Zammuto (1984) mengenai konsep penilaian efektivitas organisasional yang merupakan *time specific* yaitu kriteria apa pun yang digunakan hendaknya mempertimbangkan dimensi waktu.

– ***Multiple Criteria***

Dalam penilaian efektivitas organisasional dengan menggunakan *multiple criteria* pada umumnya dijumpai adanya sejumlah kriteria yang merupakan konflik dengan kriteria lainnya. Hal ini disebabkan karena dasar yang digunakan untuk menilai efektivitas organisasional berbeda antara satu sama lain. Contoh, dengan mempertimbangkan aspek produktivitas kerja dan kepuasan karyawan sebagai kriteria pengukuran kinerja organisasional, penelitian menunjukkan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan paling tidak dalam jangka waktu yang pendek dengan memaksimalkan usaha dari para karyawan organisasi tersebut, namun tindakan yang telah ditentukan justru menurunkan kepuasan kerja karyawan.

– ***Precision of Measurement***

Precision of measurement secara umum merupakan prosedur yang konsisten dalam suatu pengukuran untuk sejumlah atribut pengukuran yang dinyatakan secara kuantitatif. Hal ini diasumsikan bahwa pengukuran efektivitas organisasional adalah mungkin untuk mengkuantifikasikan konsep secara akurat dan konsisten. Namun, pengkuantifikasian konsep yang demikian seringkali mengalami kesulitan karena adanya magnetuda dan kompleksitasnya konsep efektivitas organisasional tersebut. Contoh, bagaimana mengukur secara akurat mengenai kinerja atau kepuasan? Pengujian model efektivitas ini cenderung menggunakan pengukuran dalam bentuk hasil *out put* yang secara operasional seringkali mengalami kesalahan pengukuran. Sebagai hasil observasi, efektivitas organisasional dievaluasi dan dinilai memiliki keakuratan yang rendah.

– ***Generalizability***

Generalisasi juga merupakan masalah riset khususnya di bidang efektivitas organisasional. Beberapa model pengukuran tentang efektivitas memunculkan pertanyaan bagaimana satu kriteria yang digunakan dalam menilai efektivitas organisasional tersebut dapat digeneralisasi antara satu organisasi ke organisasi yang lain. Contoh, kriteria untuk menilai efektivitas organisasi dalam perusahaan-perusahaan bisnis yang besar

akan tidak tepat digunakan untuk perusahaan non-profit dan agensi publik. Hal ini kemudian dijadikan sebagai suatu pertimbangan dalam kriteria pemilihan *sample*, yaitu harus sesuai dengan tujuan dan maksud dilakukannya studi organisasional.

- *Theoretical Relevance*

Dalam membangun model mengenai efektivitas organisasional perlu diperhatikan masalah relevansi teori dari banyak model yang di-*review*. Hal itu dimaksudkan agar model yang dibangun memiliki dasar teoretis yang kuat dan relevan. Katz dan Kahn (1966) memberikan contoh mengenai bagaimana membangun model yang baik, yaitu menghubungkan konsep efektivitas dengan faktor penting seperti peran kinerja, proses pengambilan keputusan, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Hal senada juga diungkapkan oleh Cameron (1984), bahwa efektivitas organisasional berkaitan erat dengan konseptualisasi organisasi sehingga berbagai pandangan mengenai efektivitas organisasional mencerminkan definisi baik secara eksplisit maupun implisit tentang konsep organisasi.

- *Level of Analysis*

Model efektivitas organisasional dapat dipandang dari berbagai level analisis yaitu individual, departemental atau kelompok, dan organisasional. Model efektivitas Cameron (1984) serta Yuchtman dan Seashore (1967) lebih menitikberatkan pada perhatian eksekutif di level makro, yaitu membahas fenomena kinerja secara keseluruhan tetapi mengabaikan hubungan penting antara perilaku individual dan isu yang lebih luas mengenai efektivitas organisasional. Sementara Steers (1975) telah memasukkan kepuasan karyawan sebagai ukuran efektivitas.

Riset efektivitas organisasional sebagian besar menggunakan model yang berhubungan secara eksklusif pada level makro, tetapi mengabaikan hubungan yang kritis di antara perilaku individu dan isu-isu efektivitas organisasional yang lebih besar. Dengan demikian, masih sedikit adanya integrasi antara model-model makro dan model-model mikro dari kinerja dan efektivitas.

D. Alternatif Penyelesaian Masalah Efektivitas

Telah diuraikan problem yang seringkali muncul dalam riset efektivitas organisasional khususnya mengenai konsep dan metodologinya. Bagian ini akan membahas alternatif penyelesaian masalah tersebut. Dalam mengatasi permasalahan riset di bidang efektivitas organisasional, Steers (1975) menyarankan penggunaan tujuan yang spesifik (*operative goal*) dan menggunakan optimisasi tujuan model *linier programming* (*goal optimization*) untuk memahami konstruk efektivitas organisasional. Berkaitan dengan model analisis, Steers menyarankan agar menggunakan model *multivariate analysis* ketimbang model *univariate analysis*. Model *multivariate* dapat berfokus pada hubungan antara variabel-variabel penting yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Dalam pendekatan tujuan yang spesifik (*operative goal*), dinyatakan bahwa organisasi merupakan suatu proses sehingga kriteria spesifik seharusnya cukup fleksibel dalam menjelaskan beragam tujuan yang berbeda. Yuchtman dan Seashore (1967) memberikan pandangan efektivitas sebagai kemampuan organisasi untuk memenangkan persaingan melalui akuisisi yang spesifik dan pemanfaatan sumber daya. Lebih lanjut, hal itu secara logika memandang efektivitas dalam bentuk pencapaian tujuan yaitu kemampuan suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya secara spesifik.

Untuk memahami konstruk efektivitas organisasional dengan menggunakan optimisasi tujuan model *linier programming* (*goal optimization*), dasarnya ada pada pendekatan kontingensi yang memerlukan pengukuran maksimisasi kriteria. Pendekatan *goal optimization* ini memandang efektivitas lebih memfokus pada seperangkat tujuan yang mudah dicapai dan bukan seperangkat tujuan yang diinginkan, sehingga akan lebih fleksibel. Lebih lanjut, implikasi pengujian dengan pendekatan ini dapat memberikan kontribusi pada perubahan struktur dalam kaitannya dengan lingkungan organisasional.

Kann (1977) juga mendiskusikan masalah pengukuran dalam riset efektivitas organisasional dan kemudian menyarankan bahwa dalam meningkatkan konsep efektivitas organisasional, hal yang perlu

diperhatikan adalah pengembangan model-model dan harus mempertimbangkan adanya hubungan antara proses-proses individual dan perilaku organisasional. Namun Rousseau (1985) mengingatkan bahwa studi yang dilakukan dengan mengintegrasikan beberapa unit yang berbeda akan menghadapi risiko bias spesifikasi, sehingga harus dilakukan secara lebih hati-hati.

E. Pengembangan Riset Mendatang

Tinjauan singkat mengenai konsep dan permasalahan dalam efektivitas organisasional telah cukup jelas diuraikan. Walaupun terdapat berbagai macam konsep yang berbeda berikut kompleksitas permasalahan yang dihadapi, namun ditawarkan juga berbagai solusi untuk penyelesaiannya. Hal ini diharapkan dapat memberikan arah pengembangan untuk riset mendatang yang lebih terintegrasi dan lebih sistematis dalam mempertimbangkan kriteria efektivitas organisasional.

Adanya keragaman konseptual dalam efektivitas organisasional seharusnya tidak menjadikan literatur dalam bidang ini semakin bertambah rancu dan membuat periset bertambah bingung. Sebaliknya, keragaman itu diharapkan akan memberikan pengayaan khazanah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai beragam konsep dan permasalahannya, khususnya untuk pengembangan riset di bidang efektivitas organisasional. Adapun kontribusi yang diharapkan adalah dapat mendorong dan memperbaiki konsep dan metodologi yang sudah ada, sehingga diharapkan dapat meningkatkan upaya pengembangan riset efektivitas organisasional di masa mendatang, yaitu agar lebih menghasilkan temuan yang relevan, memiliki pengukuran yang lebih cermat, dan terhindar dari *spurious effect*.

Sesuai kajian literatur, untuk meningkatkan pemahaman mengenai konstruk efektivitas organisasional, Steers (1975) menyarankan untuk menggunakan pendekatan *operative goal* dan pendekatan *goal optimization*. Selanjutnya berkaitan dengan model analisis, Steers menyarankan untuk menggunakan model *multivariate analysis* ketimbang model *univariate analysis*, dengan alasan agar dapat berfokus pada hubungan antara variabel-variabel penting yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Sementara

Kann (1977) menyarankan untuk memperhatikan adanya pengembangan model-model dan harus mempertimbangkan adanya hubungan antara proses-proses individual dan perilaku organisasional. Namun Rousseau (1985) mengingatkan untuk lebih berhati-hati dalam melakukan studi secara integratif dari beberapa unit analisis yang berbeda karena dapat berisiko terjadinya bias spesifikasi.

Berkaitan dengan masalah metodologi, riset mendatang seyogianya lebih memperhatikan faktor-faktor yang meliputi *construct validity*, *criterion stability*, *time perspective*, *multiple criteria*, *precision of measurement*, *generalizability*, *theoretical relevance*, dan *level of analysis*. Sementara secara konseptual, riset mendatang harus lebih relevan dengan fenomena lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan turbulen. Oleh karena itu, berbagai pertimbangan baik secara konseptual maupun metodologi menjadi tuntutan yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan perbaikan riset mendatang, karena berdasarkan realitas yang ada, lingkungan organisasional baik eksternal maupun internal akan terus berkembang seiring dengan perkembangan di bidang sosial, ekonomi, politik, dan budaya. Kondisi itu yang kemudian menuntut adanya perbaikan secara berkelanjutan.

Selama ini riset di bidang efektivitas organisasional masih sedikit yang mencoba mengintegrasikan antara variabel mikro dan makro dan masih banyak memiliki kelemahan terutama mengenai pengukuran dan unit analisis. Untuk itu, riset mendatang diharapkan mempertimbangkan kelemahan tersebut dan sebagai alternatif pengembangan literatur, riset mendatang dapat membangun model yang lebih baik dengan menghubungkan konsep efektivitas dengan variabel-variabel penting lainnya seperti peran kinerja, proses pembuatan keputusan, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Hal yang tidak kalah penting adalah bahwa efektivitas organisasional berkaitan erat dengan konseptualisasi organisasi sehingga konsep efektivitas organisasional dapat dipandang dari berbagai sudut yang lebih kompleks lagi sesuai kondisi riil organisasi.

F. Simpulan

Artikel ini membahas efektivitas organisasional yang masih menuai perdebatan panjang terutama secara konseptual dan metodologis. Secara konseptual, efektivitas organisasional memiliki berbagai pendekatan yang didasarkan pada berbagai sudut pandang yang berbeda. Secara metodologis, belum ada kesepakatan mengenai dimensi yang mencakup konsep efektivitas, kriteria pengukuran, ketepatan analisis, dan kelompok yang mencerminkan pusat perhatian untuk studi efektivitas organisasional. Namun demikian, topik mengenai efektivitas organisasional tetap menjadi perhatian penting baik dalam penelitian, pengajaran, maupun praktik manajemen. Terdapat tiga alasan mengapa topik ini masih bertahan mewarnai perkembangan riset di bidang manajemen, yaitu karena alasan teoretis, empiris, dan alasan praktik.

Artikel ini berusaha memberikan pengayaan khazanah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai konsep dan permasalahan riset di bidang efektivitas organisasional. Adapun kontribusi yang diharapkan adalah dapat mendorong dan memperbaiki konsep dan metodologi untuk riset efektivitas organisasional di masa mendatang. Penjelasan beberapa kajian konsep dan permasalahannya dimaksudkan untuk memberikan arah penelitian mendatang agar lebih relevan, sistematis, dan lebih integratif dengan mempertimbangkan kriteria baik secara makro maupun mikro.

Beberapa solusi alternatif untuk pengembangan riset mendatang telah dikemukakan antara lain oleh Kahn (1977). Ia menyarankan peningkatan konsep efektivitas organisasional dengan mempertimbangkan pengembangan model-model dan juga mempertimbangkan adanya hubungan antara proses-proses individual dan perilaku organisasional. Namun, Rousseau (1985) mengingatkan agar lebih berhati-hati dalam melakukan pendekatan integrasi pada beberapa unit yang berbeda karena dapat berisiko terjadinya bias spesifikasi. Steers (1975), berdasar kajian literatur, menyarankan untuk menggunakan pendekatan *operative goal* dan pendekatan *goal optimization*, serta pemakaian model *multivariate analysis* untuk model analisis.

Berkaitan dengan masalah metodologi, riset mendatang seyogianya lebih memperhatikan faktor-faktor yang meliputi *construct validity*, *criterion stability*, *time perspective*, *multiple criteria*, *precision of measurement*, *generalizability*, *theoretical relevance*, dan *level of analysis*. Sementara secara konseptual, riset mendatang harus lebih relevan dengan fenomena lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan turbulen. Tuntutan perbaikan riset secara berkelanjutan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan beragam kelemahan dari riset yang sudah ada, baik secara konseptual maupun metodologis, serta senantiasa mengembangkan literatur yang relevan dengan perkembangan lingkungan bisnis. Sebagai riset alternatif mendatang, pengembangan dapat dilakukan dengan membangun model yang lebih baik dengan menghubungkan antara konsep efektivitas dengan variabel-variabel penting lainnya seperti peran kinerja, proses pembuatan keputusan, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Dengan demikian, pengayaan khazanah ilmu pengetahuan dan wawasan di bidang efektivitas organisasional akan semakin berkembang.

Daftar Pustaka

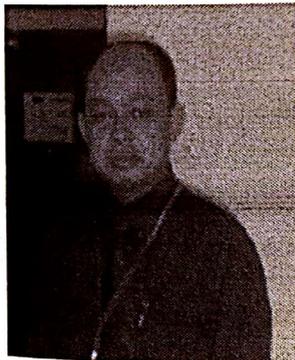
- Cameron, K. S. 1984. "The Effectiveness of ineffectiveness," dalam B. M. Staw dan L. L. Cummings. *Research in Organizational Behavior*, V. 6, hlm. 235-285. Greenwich, CT.: JAI Press.
- and D. A Whetten (Eds.), 1983. *Organizational Effectiveness: A Comparison of Multiple Models*. New York. Academic Press.
- Campbell, J. P. 1977. "On the Nature of Organizational Effectiveness," dalam P. S Goodman & J. M. Pennings (Eds.), *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, hlm. 13-55. San Francisco: Jossey-Bass.
- Connolly, T., E. J. Conlon, and S. J. Deutsch. 1980. "Organizational effectiveness: A multiple-constituency approach," *Academy of Management Review*, 5: 211-217.

- Hannan, M. T. & J. Freeman. 1977. "Obstacles to Comparative Studies," dalam P. S. Goodman & J. M. Pennings (Eds.), *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, hlm. 106-131. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kahn, R. L. 1977. "Organizational effectiveness: An Overview," dalam P. S. Goodman and J. M. Pennings (Eds.). *New Perspective on Organizational Effectiveness*, hlm. 235-148. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pfeffer, J. and G. R. Salancik. 1978. *The External Control of Organizations*, New York: Harper and Row.
- Quinn, R. E. & K. Cameron. 1983. "Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence," *Management Science*, 29: 33-51.
- Rousseau, D. M. 1985. "Issues of level in organizational research: Multi-level and cross-level perspectives," dalam L. L. Cummings and B. Staw (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, V.7. Greenwich, CT.: JAI Press.
- Scott, W. R. 1977. "Effectiveness of organizational effectiveness studies," dalam P. S Goodman & J. M. Pennings (Eds.), *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, hlm. 63-95. San Francisco: Jossey-Bass.
- Steers, R. M. 1975. "Problem in the Measurement of Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, 20: 546-558.
- Yuchtman, E. & Seashore, S. 1967. "A System Resource Approach to Organizational Effectiveness," *American Sociological Review*, 32: 891-903.
- Zammuto, R. F. 1984. "A Comparison of Multiple Constituency Model of Organizational Effectiveness," *Academy of Management Review*, 9: 606-616.

Biodata Penulis



Lindrianasari, Universitas Lampung. Sarjana Akuntansi (S1, 1994) Universitas Sriwijaya, Magister Akuntansi (S2, 2000), Universitas Gadjah Mada, Program Doktorat Akuntansi (S3, dalam proses), Universitas Gadjah Mada. E-mail: sari_170870@yahoo.com



Junaidi, Universitas Teknologi Yogyakarta. Ahli Madya Akuntansi (A.Md., 1996), AA "YO" Yogyakarta, Sarjana Akuntansi (S.E., 1998), STIE "YO", Yogyakarta, Magister Sains Akuntansi (M.Si., 2004), Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. E-mail: masjoen@yahoo.com



Damai Nasution, Universitas Airlangga. Sarjana Akuntansi (S.E. Ak., 2000) Universitas Gadjah Mada, Magister Sains Akuntansi (M.Si., 2007), Universitas Gadjah Mada, Program Doktorat Akuntansi (2008), Universitas Gadjah Mada. E-mail: damai_nasution@fe.unair.ac.id



Negin Kencono Putri, Universitas Jenderal Soedirman



Rusmawan W. Anggoro, STIE YKPN Yogyakarta. Ahli Madya Akuntansi (A.Md., 1988) Akademi Akuntansi YKPN Yogyakarta, S1 Akuntansi (S.E., 1990) STIE YKPN Yogyakarta, S2 Akuntansi (1998) Kent State University, Kent-Ohio, USA, S3 Akuntansi (dalam proses), Universitas Gadjah Mada. E-mail: rusmawan_anggoro@yahoo.com



Sri Wahyuni, STIE Mahardika Surabaya



Luciana Spica Almilia, STIE PERBANAS Surabaya. Sarjana Ekonomi, Jurusan Akuntansi (1996), STIE PERBANAS, Surabaya, Magister Sains pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Ilmu Akuntansi (2003), Universitas Gadjah Mada, Program Doktorat (sejak 2008) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Ilmu Akuntansi, Universitas Gadjah Mada. E-mail: almilia_spica@yahoo.com dan lucy@perbanas.ac.id



Susi Dwimulyani, Universitas Trisakti. Sarjana Ekonomi (1984), Universitas Gadjah Mada, Magister Manajemen (1999), Universitas Trisakti, Program Doktorat Ilmu Akuntansi (sejak 2008), Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada.



Wuryan Andayani, Universitas Brawijaya Malang. Sarjana Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, Universitas Airlangga, Magister Sains Ilmu Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada.

E-mail: a_wuryan@yahoo.com



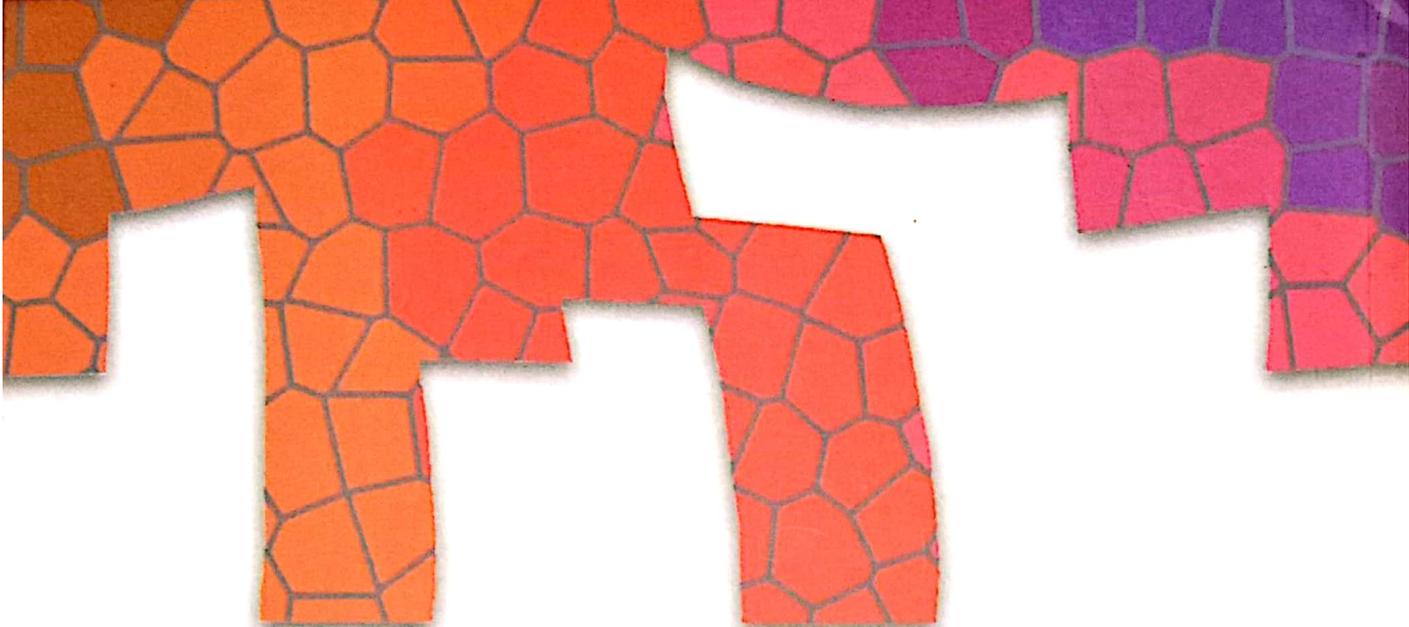
Ickuk Rangga Bawono, Universitas Jenderal Soedirman. Sarjana Hukum (S1, 2002) Universitas Jenderal Soedirman, Sarjana Ekonomi, Jurusan Akuntansi (S1, 2003) Universitas Jenderal Soedirman, Magister Sains Konsentrasi Akuntansi Sektor Publik (S2, 2005) Universitas Gadjah Mada, Magister Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Bisnis (S2, 2007) Universitas Jenderal Soedirman, Program Doktorat Ilmu Akuntansi (S3, dalam proses) Universitas Gadjah Mada.

E-mail: cukycutes@yahoo.com

Sri Wahyuni, Universitas Jenderal Soedirman. Strata 1 (1996) Universitas Muhammadiyah Surakarta, Strata 2 (2003) Ilmu Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada.
Email: swahyuni37@yahoo.co.id



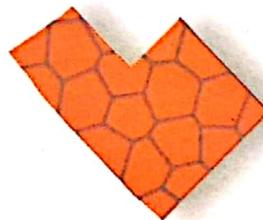
Sumirah, Universitas Gadjah Mada. Sarjana Ekonomi, Jurusan Akuntansi (S1, 1988) Universitas Gadjah Mada, Magister Sains Jurusan Akuntansi (S2, 1998) Universitas Gadjah Mada.



MOZAIK PERSPEKTIF TEORI ORGANISASI

Dalam literatur teori organisasi terutama yang berkaitan dengan hubungan organisasi dengan lingkungan menyatakan bahwa lingkungan mempengaruhi perilaku organisasi. Tulisan ini melengkapi perspektif sebelumnya (*population ecology*) dalam menjelaskan bagaimana perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan. *Perspektif population ecology* terletak pada level analisis dan respon organisasi terhadap lingkungan. *Perspektif population ecology theory, transaction cost theory, dan resource mobilization theory* adalah teori-teori yang mendasari *resource dependence theory*.

Suatu organisasi harus dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya (*survive*) dengan cara mengimplementasikan suatu strategi untuk dapat mengurangi ketergantungannya terhadap sumber daya. Berbagai strategi dapat dilakukan untuk mengurangi ketergantungan terhadap sumber daya, yaitu melakukan merger atau akuisisi, diversifikasi, dan bisa dengan melakukan tanggung jawab sosial (*corporate social responsibility/CSR*).

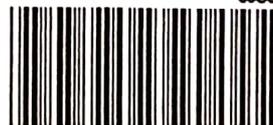


ISBN 978-979-21-2721-8



9 789792 127218

PENERBIT KANISIUS
Jl. Cempaka 9, Deresan
Yogyakarta 55281



072152