

Refleksi Penelitian Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintahan

Sammy Rifah Sihombing

Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Email : sammysihombing614@gmail.com

Khairul Ikhwan

Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Email : khairulikhwan@untidar.ac.id

Abstract.

Organizational culture is a link between members, so an organization must have a strong culture, aligned commitments and shared beliefs to increase its global competitiveness. The purpose of this study is to provide an overview or description of the development of organizational culture research in Indonesia. The method used is a literature study related to the field mapping method (Hesford et al., 2007). In this study, articles are organized based on topic, research method, and research field. The most studied dependent variable is employee performance, the most studied independent variable is organizational culture. The research method uses a qualitative method in the form of a literature review of previous studies.

Keywords : *organizational culture, bibliography, charting the field, employee performance.*

Abstrak

Budaya organisasi adalah penghubung antar anggota, sehingga organisasi harus memiliki budaya yang kuat, komitmen yang selaras, dan keyakinan bersama untuk meningkatkan daya saing globalnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang perkembangan penelitian budaya organisasi di Indonesia. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan yang berkaitan dengan metode pemetaan lapangan (Hesford et al., 2007). Dalam penelitian ini, artikel disusun berdasarkan topic, metode penelitian, dan bidang penelitian. Variabel dependen yang banyak diteliti adalah kinerja karyawan, variabel independen yang paling banyak di bahas adalah budaya organisasi. metode penelitian menggunakan metode kuantitatif juga metode kualitatif berupa kajian pustaka terhadap penelitian-penelitian sebelumnya.

Kata kunci : budaya organisasi, bibliografi, charting the field, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah platform bagi sekelompok orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Menjalinkan kerjasama membutuhkan sikap, keyakinan, standar, nilai, dan model perilaku yang disebut budaya perusahaan atau budaya organisasi. Budaya terdiri dari pola tersurat dan tersirat, pola perilaku tertentu yang dimediasi oleh lambang, yang merupakan pencapaian sekelompok orang juga objek inti dari ide-ide tradisional yang diciptakan dalam nilai yang dilestarikan. Sebuah system budaya dirasakan melalui produk atau kegiatan yang dilihat sebagai kondisi tindakan.

Budaya menjadi salah satu faktor yang diperhatikan karena dapat membawa pengaruh dan motivasi bagi suatu organisasi. Budaya organisasi adalah jalan yang diikuti karyawannya dan membedakan satu organisasi dari yang lain (Robbins 1996). Menurut Ermalia Normalita (DJKN) budaya organisasi dapat dijadikan pedoman untuk mencapai tujuan organisasi selama semua anggota dapat mematuhi nilai-nilai yang ada dan berlaku dalam organisasi tersebut. Reynecke dalam Liliwer (2014) menyatakan budaya sebagai catatan ilmu, pengalaman, keyakinan, nilai, sikap, makna, hirarki, agama, waktu, peranan, hubungan tertentu, konsep universal, objek material dan milik bersama oleh sekelompok individu yang diidentifikasi dan selanjutnya diturunkan dari generasi ke generasi. Budaya organisasi mengacu pada norma, nilai inti, keyakinan, filosofi, metode organisasi, dan konten budaya organisasi yang telah dikembangkan oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam jangka waktu yang lama untuk memengaruhi cara berpikir anggota, sikap, dan karakter anggota dalam membuat produk dan melayani konsumen sehingga mencapai tujuan organisasi (Wirawan, & Setiati, 2012).

Budaya organisasi mempunyai keragaman dari yang biasa hingga kuat tergantung pada seberapa luas diterima dan bagaimana hal itu mempengaruhi perilaku individu. Sejalan dengan itu, kesesuaian budaya organisasi dengan struktur organisasi bervariasi dari rendah ke tinggi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan publik yang baik. Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa efisiensi adalah hasil kerja dan perilaku yang telah didapat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Menurut Kaufa dan Maryat (2017), kinerja adalah ukuran suatu organisasi untuk mencapai kesuksesan, oleh karena itu, perlu adanya

pengelolaan yang tepat pada faktor ini. Selanjutnya, Robbins (2018:43) menyebutkan kinerja sebagai bentuk output yang diraih karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria kerja tertentu.

Peran budaya organisasi salah satu topik yang menarik sebagai topik penelitian, hal ini dapat dilihat dari adanya studi tentang budaya organisasi di Indonesia, misalnya (Martono, 2013), (Ismail, 2008), (Logahan & Aesaria, 2014), dan (Rachmawati, 2018). Hasil studi yang didapat sangat bermacam baik dari variabel terikat, bebas, moderating dan intermediet budaya organisasi. Bertambahnya jurnal akuntansi dan bisnis di Indonesia yang mempublikasikan dan menganalisis temuan penelitian mendorong para peneliti untuk mengeksplorasi lebih jauh tentang peningkatan bibliografi dalam penelitian budaya organisasi di Indonesia.

Peneliti terdorong oleh studi terdahulu yang melihat peningkatan penelitian tentang keuntungan (Fitriana, Dewi, & Setiawan, 2018), manajemen laba (Supriyanto & Setiawan). Studi ini merupakan bibliografi di bidang organisasi. Penulis mencoba mengamati budaya organisasi di Indonesia dengan menggunakan metodologi serupa pada 28 artikel yang membahas mengenai budaya organisasi dengan periode pengamatan dari tahun 2015 sampai 2021. Peneliti memakai jurnal terakreditasi sebagai bahan observasi karena jurnal-jurnal tersebut telah diseleksi sehingga artikel yang dipublikasikan memiliki kredibilitas dan kualitas yang baik.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi.

Armstrong (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola nilai, norma keyakinan, norma, sikap dan anggapan yang diperbuat sebagai cara atau prosedur bagi anggota di dalam suatu organisasi untuk bertindak. Menurut Hodge, Anthony, dan Gales (1996) budaya organisasi adalah konstruk dengan 2 ciri-ciri, yaitu organisasi yang terbuka (*observable*) dan tertutup (*unobservable*). Sedangkan Denison & Mishra, (1995) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki 4 indikator dalam penentuan kemajuan organisasi : (1) keterlibatan (*involvement*) yaitu keikutsertaan seluruh elemen untuk meningkatkan organisasi (2) konsisten (*consistent*) yaitu sejalan dengan nilai dan budaya

yang dipegang (3) *adaptability* yaitu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman (4) misi (*mission*) adanya tujuan nyata dalam pengerjaannya.

Kotter dan Heskett (1992) berpendapat ada tiga jenis budaya organisasi, yaitu budaya kental dan budaya lemah, budaya yang secara strategis layak, luwes, dan non-adaptif. Sedangkan Noe dan Mondy (1996) menyebutkan ada dua tipe budaya organisasi, yaitu : pertama, budaya yang transparan dan manajer yang memberi wadah kepada karyawan untuk terlibat dalam kerjasama dan kedua, budaya tidak transparan dan pemimpin terkadang otokratis.

Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi membantu menentukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Selain itu, dapat membangun kerjasama tim dalam suatu organisasi, dan menjadi pemersatu yang menyatukan anggota dalam organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi dapat menciptakan kepribadian dan tingkah laku, sehingga organisasi dapat beroperasi lebih efisien dan efektif, memfasilitasi koordinasi dan kontrol, penyelesaian konflik, dan peningkatan konsistensi.

Kinerja Karyawan

Kata kinerja karyawan berasal dari *job performance* atau *actual performance*, atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab yang diterima (Mangkunegara, 2010). Kinerja organisasi adalah adalah hasil kerja yang diraih seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan dengan upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, mematuhi hukum, moral dan etika (Rivai, 2011).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang terhadap organisasi yang telah diselesaikan karyawan. Secara khusus kinerja merupakan perbuatan yang menuntun pekerja untuk ikutserta dan meningkatkan layanan atau jasa (Stewart dan Brown, 2022).

Armstrong (2014) menyatakan bahwa kompetensi menjadi penentu kinerja seseorang karena kompetensi menjadi karakteristik dan tolak ukur kinerja. Dessler (2013) menyatakan bahwa kompetensi adalah perilaku yang dapat dilihat dan diukur dalam diri seorang individu untuk capaian kinerja mereka. Stewart dan Brown (2011) berpendapat bahwa kompetensi adalah keterampilan, keahlian serta karakteristik seseorang dalam memperlihatkan sikap

kerja seseorang. Berdasarkan landasan teoritis tersebut, maka disimpulkan bahwa kompetensi berperan dalam menentukan kinerja pegawai.

METODE

Peneliti menggunakan metode oleh Hesford et al (2007) yaitu metode “*charting the field*”. Peneliti memilih artikel penelitian tentang budaya organisasi atau yang serupa dan dipublis di 18 jurnal terakreditasi, yaitu 12 jurnal di SINTA 2 sebanyak 17 artikel dan 6 jurnal di SINTA 3 sebanyak 11 artikel. Total keseluruhan adalah 28 artikel, kemudian dibedakan berdasarkan topic, metode penelitian, dan sector penelitian.

Dalam penelitian ini, kriteria pemilihan sampel adalah peneliti mencari informasi pada laman <http://jurnal.org> yang terakreditasi DIKTI atau yang berizin ISSN <http://sinta2.risetdikti.go.id/> kata kunci akuntansi, manajemen, bisnis, ekonomi nasional. Kemudian peneliti membuka jurnal terakreditasi Sinta 2 dan Sinta 3. Berikut klasifikasi artikel pada tabel data berdasarkan judul, nama penulis, tahun terbit, variabel, populasi, sampel serta hasil.

Tabel 1. Daftar Nama Jurnal

No	Insial	Nama jurnal	Jumlah Artikel
1.	JKP	Jurnal keuangan dan perbankan	1
2.	JDM	Jurnal Dinamika Manajemen	1
3.	JAMAL	Jurnal Akuntansi Multiparadigma	1
4.	BBM	Buletin Bisnis & Manajemen	1
5.	MIX	Mix : Jurnal Ilmiah Manajemen	7
6.	JABM	Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen	2
7.	TRIKONOMIKA	Trikonomika : Jurnal Ekonomi	1
8.	ASSETS	Assets : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan	1
9.	JPEB	Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis	4
10.	MEM	Media Ekonomi dan Manajemen	1
11.	SOSO2	Soso2 : Dinamika Manajemen	1
12.	KOMUNITI	Komuniti : Jurnal Manajemen dan Bisnis	1
13.	AKRAB JUARA	Yayasan Akrab Pekanbaru	1

14.	UNPAD PRESS	Universitas Padjajaran Press	1
15.	SOSIOHUMANIORA	Sosiohumaniora	1
16.	SKRIPSI	Skripsi	1
17.	ARBRITRASE	Arbitrase: Journal Of Economics and Accounting	1
		Jurnal Artikel terkait Budaya Organisasi	27

Sumber : Data diolah 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menggunakan 28 artikel yang diambil dari 18 jurnal terakreditasi nasional dan memenuhi kriteria. Adapun nama jurnal, judul artikel dan nama peneliti diuraikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Daftar Artikel Sampel

No.	Jurnal	Judul Artikel	Peneliti	Sitasi
1.	JKP	Pengaruh dan Hubungan Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, dan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Konteks : Bank Umum di Indonesia	(Gultom, Hubeis, Marif, & Sukandar, 2016)	0
2.	JAMAL	Peningkah Nilai Religiusitas dan Budaya Organisasi untuk Mengurangi Kecurangan ?	(Urumsah & Hardinto, 2018)	1
3.	MIX	Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat	(Kurniasari, Thoyib, & Rofiaty, 2018)	0
4.	MIX	Model Struktural Hubungan Budaya Organisasi, Kompetensi Pengguna, Pengendalian Internal dan Kualitas Informasi Akuntansi Pemerintah Daerah	(Rachmawati, 2018)	0
5.	MIX	Budaya Organisasi Perusahaan Asuransi Jiwa di Indonesia	(Silalahi, 2017)	0
6.	MIX	Peran Budaya Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etika Terhadap Kinerja Perusahaan	(Risianto, Irawanto, & Mugiono, 2018)	1

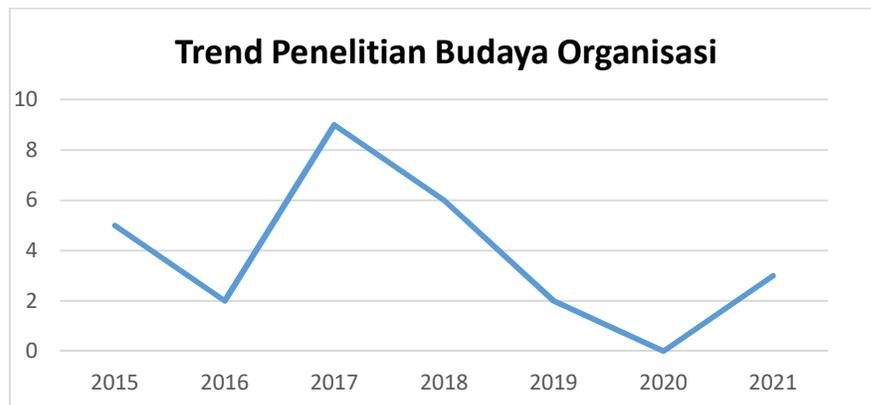
7.	JABM	Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi PT Krakatau Steel Tbk	(Wulandary, Syamsun, & Dirjosuparto, 2017)	2
8.	TRIKONOM IKA	Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Sakti Kimia	(Junita & Susanto, 2015)	0
9.	JMPJ	Benarkah Kompetensi dan Budaya Organisasi akan Meningkatkan Kinerja Karyawan ?	(Fauzan, 2017)	0
10.	ASSETS	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	(Amanda, Budiwibowo & Amah, 2017)	2
11.	JPEB	Studi Meta Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Pada Lembaga Pendidikan di Indonesia	(Purwana, 2016)	0
12.	JDM	Organisasi Pada Kinerja dengan Komitmen Organisasi	(Palupiningdyah, 2015)	0
13.	JPEB	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja : Studi Pada Karyawan PT "X" DI Jakarta	(Declaudi Purwana, 2016)	2
14.	SOSO2	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Ambon	(Rita J.D Atarwaman, 2015)	1
15.	KOMUNITI	Analisis Budaya Organisasi Pemerintah Daerah (PEMDA) di Era Otonomi Daerah	(Gilang Pramudhietha, 2017)	2
16.	MIX	Refleksi Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia	(Rina & Doddy, 2019)	12
17.	MIX	Budaya Organisasi di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya	(Hana Citantya, 2017)	0

Refleksi Penelitian Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintahan

18.	MIX	Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat)	(Didit, Faisalahmad, 2019)	0
19.	BBM	Analisis Budaya Organisasi Pada Institusi Pemerintahan “X” Menggunakan Ocai (Organizational Culture Assesstment Instrument)	(Ratna & Anissa, 2021)	0
20.	AKRAB JUARA	Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam	(Mauli Siagian, 2017)	4
21.	JPEB	Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan dan Olahraga Provinsi Gorontalo	(Dr. Juriko 2018)	0
22.	UNPAD PRESS	Analisis Budaya Organisasi Pegawai Pemerintah Kabupaten Konawe Selatan	(Ilham & Elfira, 2021)	0
23.	MEM	Penerapan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesian Tbk Cabang Dago Bandung)	(Arcaya, Herbasuki & Nina, 2017)	1
24.	JPEB	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Bengkulu	(Herlin Arisanti, 2015)	2
25.	JABM	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Pejabat Publik : Studi Pada Pemerintah Provinsi Jawa Barat	(Dr. Dede Mariana, 2018)	2
26.	SKRIPSI	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa	(Ilham Hidayat, 2017)	3
27.	SOSIOHUM ANIORA	Budaya Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Lampung	(Kausar, 2015)	2

28. ARBITRAS Pemeberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan (Dewi & Horia, 0
E Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri 2021)
Lubuk Pakam

Sumber : Data Diolah 2023



Grafik 1. Trend Penelitian Budaya Organisasi

Peneliti memilih tahun 2015 sampai tahun 2021 karena penelitian tentang budaya organisasi di Indonesia bervariasi tiap tahunnya dan proses seleksinya mulai berkembang sehingga menghasilkan 28 artikel. Pengamatan dimulai tahun 2015, yang diawali oleh jurnal trikonomika karena jurnal tersebut salah satu jurnal terakreditasi dan menawarkan ruang untuk kajian budaya organisasi, dengan jurnal ekonomi sebanyak 5 artikel. Sedangkan tahun 2021 setelah observasi berakhir peneliti melihat bahwa pada tahun 2021 adanya penelitian tentang budaya organisasi yaitu sebanyak 6 artikel yang telah diterbitkan. Grafik diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi paling banyak diteliti terjadi pada tahun 2017 sebanyak 9 artikel, sedangkan yang paling sedikit penelitian tentang budaya organisasi terjadi pada tahun 2020.

Table 3. Deskripsi sampel

No.	JURNAL	2015- 2021	%	2015- 2018	%	2019- 2021	%
1.	JKP	1	4%	1	4%	0	0%
2.	JDM	1	4%	1	4%	0	0%
3.	JAMAL	1	4%	1	4%	0	0%
4.	BBM	1	4%	0	0%	1	4%
5.	MIX	7	26%	5	19%	2	7%
6.	JABM	2	7%	2	7%	0	0%
7.	TRIKONOMIKA	1	4%	1	4%	0	0%
8.	ASSETS	1	4%	1	4%	0	0%
9.	JPEB	3	11%	4	15%	0	0%
10.	MEM	1	4%	1	4%	0	0%
11.	SOSO2	1	4%	1	4%	0	0%
12.	KOMUNITI	1	4%	1	4%	0	0%
13.	AKRAB JUARA	1	4%	1	4%	0	0%
14.	UNPAD PRESS	1	4%	0	0%	1	4%
15.	SOSIOHUMANIORA	1	4%	1	4%	0	0%
16.	SKRIPSI	1	4%	1	4%	0	0%
17.	ARBITRASE	1	4%	0	0%	1	4%
18.	JMPJ	1	4%	1	4%	0	0%
Total		27	100%	22	85	5	15%

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 3 memperlihatkan sampel yang dipakai dalam penelitian pada periode 2015-2021, jurnal MIX paling dominan tentang budaya organisasi yaitu sebesar 26%, JPEB 11%, JABM 7%, JKP, JDM, JAMAL, BBM, TRIKONOMIKA, ASSETS, MEM, SOSO2, KOMUNITI, AKRAB JUARA, UNPAD PRESS, SOSIOHUMANIORA, SKRIPSI, ARBITRASE, & JMPJ masing-masing 4%. Maka pada tabel 3 dapat dilihat bahwa, selisih artikel dua periode antara 2015-2018 dan periode 2019-2021 terdapat adanya penurunan

jumlah artikel tentang budaya organisasi yang terbit dalam periode terakhir yakni 22 artikel menjadi 5 artikel artinya menurun 70%.

PEMBAHASAN

Klasifikasi Artikel. Peneliti membagi artikel ini menjadi tiga klasifikasi, dan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2018), yaitu mengklasifikasikan berdasarkan topik/subjek, metode penelitian dan sector/wilayah penelitian.

Klasifikasi Topik Pembahasan. Peneliti mengklasifikasikan penelitian tentang artikel budaya organisasi berdasarkan pada topic penelitian yang dibedakan menjadi empat, yaitu variabel dependen, variabel independen, variabel moderasi dan intervening.

Tabel 4. Klasifikasi Variabel Dependen

No.	Variabel Dependen	Jumlah	%	Pengaruh		Tidak Berpengaruh
				+	-	
1.	Kinerja Karyawan/Pegawai	11	42	11	-	-
2.	Motivasi Kerja	3	12	3	-	-
3.	Kepuasan Kerja	3	12	3	-	-
4.	Kompetensi	2	8	2	-	-
5.	Etika Kerja	1	3	1	-	-
6.	Gaya Kepemimpinan	2	8	2	-	-
7.	Komitmen Organisasi	4	15	4	-	-
		26		26		

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 4 menguraikan variabel dependen lebih rinci topik yang dikaji oleh penulis. Sehingga, variabel yang paling banyak yaitu variabel kinerja karyawan sebesar 42%, komitmen organisasi 15%, motivasi dan kepuasan kerja 12%, kompetensi karyawan serta gaya kepemimpinan 8%, dan etika kerja 3%.

Tabel 5 Klasifikasi Variabel Independen

No.	Variabel independen	Jumlah	%	Pengaruh		Tidak Berpengaruh
				+	-	
1.	Struktur Organisasi	2	4	3	1	-
2.	Budaya Organisasi	28	62	26	2	-
3.	SDM	2	4	2	-	-
4.	Nilai Religiusitas	1	2	-	1	-
5.	Komitmen Organisasional	1	2	1	-	-
6.	Kepemimpinan Spiritual	1	2	1	-	-
7.	Studi Meta Analisis	1	2	1	-	-
8.	Disiplin Kerja	2	4	2	-	-
9.	Pengembangan SDM	2	4	2	-	-
10.	Akuntabilitas Publik	2	4	2	-	-
11.	Perilaku Pejabat Publik	1	2	1	-	-
12.	Pemberdayaan Karyawan	2	4	2	-	-
13.	Pelatihan	1	2	1	-	-
14.	Kualitas Informasi	1	2	1	-	-
		45		41	4	

Sumber : Data diolah (2023)

Pada tabel 5, dapat dilihat lebih rinci faktor-faktor independen yang dipertimbangkan oleh peneliti. Secara keseluruhan, budaya organisasi adalah faktor variabel independen yang paling mendominasi penelitian yaitu sebesar 62%, sedangkan untuk faktor struktur organisasi, SDM, disiplin kerja, pengembangan sdm, akuntabilitas public, pemberdayaan karyawan masing-masing 4%, faktor nilai religiusitas, komitmen organisasional, kepemimpinan spiritual, studi meta analisis, perilaku pejabat publik, pelatihan dan kualitas informasi masing-masing sebesar 2%.

Tabel 6 Klasifikasi Variabel Mediasi

No	Variabel mediasi	Jumlah	%	Pengaruh		Tidak Berpengaruh
				+	-	
1.	Komitmen Organisasional	1	20%	1	-	-
2.	Gaya Kepemimpinan	1	20%	1	-	-
3.	<i>Organizational Culture Assesment Treatment</i>	1	20%	1	-	-
4.	Budaya Organisasi	2	40%	2	-	-
		5		5		

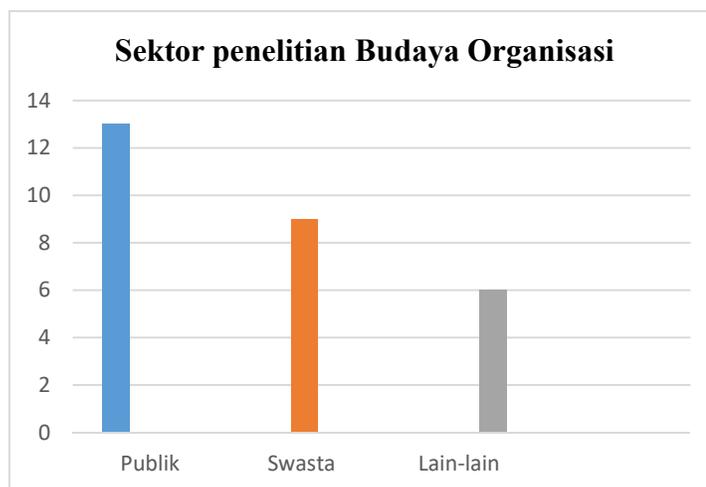
Sumber : Data diolah (2023)

Table 6 di atas menguraikan bahwa variabel mediasi yang mendominasi penelitian adalah budaya organisasi sebesar 40%, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, *organizational culture assestment treatment* masing-masing sebesar 20%.

Klasifikasi Variabel Intervening. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini hanya 1 yaitu motivasi kerja yang terdapat di jurnal Akrab Juara : oleh (Mauli Siagian, 2017).

Klasifikasi Sektor Penelitian Budaya Organisasi.

Gambar 2 menguraikan lingkup penelitian 28 artikel, dimana sektor public mendominasi populasi penelitian dengan jumlah 13 artikel, sementara sektor swasta 9 artikel. Sektor lain-lain terdapat 6 artikel yang menggunakan metode kualitatif dan tidak disebutkan instansi atau populasi penelitian yang dipakai.



Gambar 2 Sektor Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia

Klasifikasi Metode Penelitian. Metode yang digunakan untuk penelitian artikel ini merupakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah 22 artikel, sedangkan untuk metode kualitatif ada 6 artikel.

Sitasi Artikel Penelitiann Budaya Organisasi di Indonesia

Pada tabel 2 yang memuat klasifikasi sampel penelitian yang terdiri dari nomor, jurnal, judul artikel, penelitian dan tahun terbit, serta sitasi dari 28 artikel. Dapat dilihat dari tabel bahwa referensi (sitasi) terbanyak berasal dari jurnal MIX yang ditulis oleh (Rina % Doddy, 2019) sebanyak 12 kali, jurnal Akrab Juara oleh (Mauli Siagian, 2017) sebanyak 4

kali, skripsi oleh (Ilham Hidayat, 2017) sebanyak 3 kali, sedangkan jurnal Sosiohumaniora (Kausar, 2015), JABM (Dr. Dede Mariana, 2018), (Wulandary et al., 2017), JPEB (Herlin Arisanti, 2015), (Declaudi Purwana, 2016), KOMUNITI (Gilang Pramudhieta, 2017), ASSETS (Amanda et al., 2017) masing-masing dirujuk dua kali. Jurnal JPEB (Arcaya et al., 2017), SOSO2 (Rita J.D Atarwaman, 2015), MIX (Risianto et al., 2018), JAMAL (Urumsah & Hardianto, 2018) masing-masing dirujuk sebanyak satu kali.

Penyebaran Kuisisioner Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia

Banyaknya peneliti di Indonesia yang tidak menyebutkan waktu yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian. Dari 28 artikel tersebut, hanya satu peneliti yang menunjukkan waktu penelitiannya yaitu artikel oleh (Gultom et al., 2016) dari Jurnal Keuangan dan Perbankan (JKP) menyebutkan waktu penelitiannya dari bulan November 2014 sampai Januari 2015, dalam artikel juga dijelaskan jumlah kuisisioner yang dikirimkan, yaitu sebanyak 118 kuisisioner dan kembali sebanyak 84 kuisisioner. Sementara dalam artikel lainnya peneliti belum mencantumkan informasi tersebut dalam penelitian mereka.

KESIMPULAN

Ada 28 publikasi tentang budaya organisasi yang telah publis di 18 jurnal berakreditasi dengan periode pengamatan penelitian selama tujuh tahun, yang berlangsung dari 2015 hingga 2021. Tema yang mendapat perhatian dari diskusi terbesar adalah faktor independen dengan topik budaya organisasi (sebanyak 26 artikel) dan diharapkan bagi peneliti berikutnya untuk meneliti ditopik lainnya secara mendalam mengenai variabel dependen ataupun topic lainnya. Sedangkan untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan/pegawai (sebanyak 10 artikel). Dalam enam tahun pengamatan, pendekatan paling banyak digunakan untuk penelitian adalah metode kuantitatif. Selama periode waktu ini, setiap peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam studi mereka. Sehingga diharapkan bagi peneliti yang lain untuk dapat menggunakan teknik penelitian yang masih jarang digunakan atau sedikit dipakai, yaitu metode kualitatif atau metode campuran (mixed method) dengan menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Kawasan penelitian yang paling banyak digunakan untuk objek penelitian yaitu di sektor public sebesar 47% (13 artikel), sedangkan sektor swasta sebesar 32% (9 artikel), dan lainnya sebesar 21% (6 artikel).

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, M. A., Siraj, A., & Ahmad, L. O. I. (2018). Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di Man I Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 180. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.5431>
- Aring, B. A., Posumah, J. H., & Mambo, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah (Suatu Studi Di Kecamatan Tompaso Kabupaten Minahasa). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(36), 1–8.
- Bambang Niko Pasla, Martha Sari Ayu, Fathiyah Fathiyah, Bailah, B., Fahmi Rasid, & Ubaidillah, U. (2022). Leadership style types: The Importance of Organizational Culture and Change Management. *Jurnal Prajaiswara*, 3(2), 105–115. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v3i2.45>
- Citantya, H. (2017). Budaya Organisasi Di Kantor Regional II BKN Kota Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 110(9), 1689–1699.
- Faisalahmad, D., Studi, P., Komunikasi, I., Komunikasi, F., Informatika, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2019). Penerapan budaya organisasi di kantor kecamatan colomadu kabupaten karanganyar dalam meningkatkan pelayanan masyarakat. [http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/76685%0Ahttp://eprints.ums.ac.id/76685/1/NASKA H PUBLIKASI DIDIT.pdf](http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/76685%0Ahttp://eprints.ums.ac.id/76685/1/NASKA_H_PUBLIKASI_DIDIT.pdf)
- Gemiharto, I & Elfira, R. J. (2021). Analisis Budaya Organisasi Pegawai Pemerintah Kabupaten Konawe Selatan. February.
- Jupitawati, R., & Kadiyono, A. L. (2021). Analisis Budaya Organisasi Pada Institusi Pemerintahan X Menggunakan Ocai (Organizational Culture Assessment Instrument). *Buletin Bisnis Dan Manajemen*, 07(02), 126–138.
- Kausar, -. (2013). Budaya Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Lampung. *Sosiohumaniora*, 15(1), 26. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v15i1.5236>
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty, R. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352. <https://doi.org/10.22441/mix.2018.v8i2.010>
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers Pada Pt Indah Jawara Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 451–468. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.37>
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>

- Moniharapon, S. (2018). Analisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada wopertis Wilayah XII di kota Ambon. *Jurnal Manis*, 2(2), 43–61. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/723>
- Mora, Z., & Riza, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPRS ADECO Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Unsam*, 5(1), 506–515.
- Ningsih, R. Y., & Setiawan, D. (2019). Refleksi Penelitian Budaya Organisasi Di Indonesia. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 480. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.007>
- Novianti, Endri, dan D. (2018). Novianti et al., 90 – 108 MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VIII, No. 1, Feb 2018. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VIII(1), 90–108.
- Pendidikan, D., & Mutu, T. (2017). *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. 2(1), 127–143.
- Pramudhietha, G. (2017). Analisis Budaya Organisasi Pemerintah Daerah (Pemda) di Era Otonomi Daerah. *Komuniti : Jurnal Komunikasi Dan Teknologi Informasi*, 9(1), 44–62. <https://doi.org/10.23917/komuniti.v9i1.4158>
- Rachmawati. (2018). Rachmawati 136 – 150 MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VIII, No. 1, Feb 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VIII(1), 136–150.
- Rani, H. A. I. (2015). Universitas Padjadjaran Universitas Padjadjaran. *Administrasi Bisnis*, X(July 2013), 2982–2994.
- Rita J. D. Atarwaman. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kota Ambon. *Jurnal SOSOQ*, 4, 20–28.
- Sari Dewi, A. R., & Hasniaty, S.E., M.Si, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2), 92–102. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i2.2409>
- Siagian, M. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 2(3), 25–39.
- Singgalem. (2018). Implikasi Budaya Organisasi terhadap Proses Implementasi Kebijakan Kepariwisata (Studi Kasus : Dinas Pariwisata Kabupaten. *Uniera*, 6(April 2017).
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan*. 14–15.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL, STRES KERJA TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH DAERAH DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.43>

Yudha, A., Nurcahyanto, H., & Widowati, N. (2013). Penerapan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dago Bandung). *Journal of Public Policy and Management Review*, 2(3), 1–10.

Yusniar, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 85–104. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v17i1.49>