

REFLEKSI PENELITIAN BUDAYA ORGANISASI DI INDONESIA

Rina Yuli Ningsih dan Doddy Setiawan

Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
rinayuliningsih10@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai perkembangan penelitian budaya organisasi di Indonesia. Sampel penelitian ini adalah artikel yang dipublikasikan 18 jurnal nasional terakreditasi selama 14 tahun pengamatan dari tahun 2005 sampai 2018. Sampel diperoleh sebanyak 55 artikel yang membahas mengenai budaya organisasi. Metode yang digunakan adalah studi bibliografi dengan mengacu ke charting the field methods (Hesford et al., 2007). Penelitian ini mengklasifikasikan artikel berdasarkan topik, metode penelitian, dan sektor penelitian. Topik yang paling banyak diteliti dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan, variabel independen yang paling banyak diteliti yaitu budaya organisasi, sedangkan metode penelitian yang banyak digunakan adalah metode kuantitatif. Sebagian besar penelitian yang dilakukan menelaah budaya organisasi di sektor swasta.

Kata Kunci: bibliografi, charting the field, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract. This research aims at providing review on development of organizational culture research in Indonesia. Sample of the study consists of article published at 18 accredited journals during 2005 to 2018 periods. There are 55 articles that study organizational culture. This study employ bibliography analysis using charting the field methods (Hesford et al., 2007). This study classified articles based on topics, research methods, and research sectors. The most researched topic of the dependent variable is employee performance. The most studied independent variable is organizational culture. The research method which is widely used is quantitative method. Most of the study focus on organization culture in the private sector.

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

PENDAHULUAN

Budaya merupakan faktor penting yang dapat memberikan kekuatan dan dorongan yang besar bagi organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang dianut anggotanya yang menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya (Robbins 1996). Menurut Ermalia Normalita (Berita DJKN) Budaya organisasi dapat digunakan sebagai rambu-rambu dalam mencapai tujuan organisasi, dengan catatan tidak ada anggota yang melanggar nilai-nilai yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut berita yang dimuat dalam (Tribunnews.com) mengenai wacana merumahkan satu juta Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilatarbelakangi oleh buruknya budaya organisasi yang ada di lembaga pemerintahan Indonesia, sehingga mengakibatkan rendahnya kompetensi dan daya saing para pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa selain untuk mencapai tujuan organisasi budaya organisasi juga penting untuk keberlangsungan dan keberlanjutan karir anggota dalam organisasi tersebut.

Pentingnya budaya organisasi ini menjadikan budaya organisasi menarik sebagai topik untuk diteliti, hal ini terbukti dengan sudah banyaknya penelitian mengenai budaya organisasi yang ada di Indonesia, misalnya penelitian yang dilakukan oleh (Martono, 2013), (Ismail, 2008), (Logahan & Aesaria, 2014), dan (Rachmawati, 2018). Dari berbagai penelitian hasilnya sangat beragam baik dari variabel dependen, independen, moderasi maupun intervening dari budaya

organisasi. Semakin berkembangnya jurnal-jurnal akuntansi, dan manajemen bisnis di Indonesia yang mencoba untuk mendokumentasikan serta mengevaluasi hasil penelitian memotivasi peneliti untuk meneliti lebih lanjut bagaimana perkembangan penelitian mengenai budaya organisasi yang ada di Indonesia dalam bentuk bibliografi.

Peneliti termotivasi dari penelitian sebelumnya yang melakukan telaah perkembangan penelitian mengenai dividen (Fitriana, Dewi & Setiawan, 2018), manajemen laba (Supriyanto & Setiawan) dan pengungkapan (Dewi, Fitriana, & Setiawan, 2018). Penelitian ini merupakan bibliografi di bidang organisasi. Peneliti mencoba untuk mengkaji mengenai budaya organisasi di Indonesia dengan metode yang sama dengan menggunakan hasil penelitian dari 55 artikel tentang budaya organisasi dari 18 jurnal terakreditasi di bidang akuntansi dan keuangan, manajemen, bisnis dan ekonomi di Indonesia selama periode 14 tahun (dari tahun 2005 sampai dengan 2018). Peneliti memilih jurnal terakreditasi sebagai bahan pengamatan karena jurnal terakreditasi telah melalui seleksi yang ketat sehingga artikel yang diterbitkan memiliki kredibilitas dan kualitas yang baik. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu “charting the field” dan “analyzing the community” untuk menganalisis dan memetakan perkembangan penelitian terakreditasi di Indonesia dari berbagai aspek.

Penelitian ini memiliki kontribusi yang pertama, mengklasifikasikan topik penelitian mengenai budaya organisasi berdasarkan variabel dependen dan independen, metode & sektor penelitian. Kedua, artikel ini memberikan gambaran kepada peneliti selanjutnya untuk mengevaluasi dan menganalisis lebih lanjut beberapa variabel, topik, sektor atau metode penelitian yang masih jarang dilakukan di Indonesia yang berkaitan dengan budaya organisasi.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi. Amstrong (2009) menjelaskan bahwa budaya perusahaan adalah pola-pola nilai, norma, kepercayaan, sikap dan asumsi yang diartikulasikan sebagai bentuk atau tata cara orang-orang di dalam organisasi melaksanakan sesuatu. Menurut Hodge, Anthony, dan Gales (1996) pengertian budaya organisasi adalah konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (observable) dan yang tidak kelihatan (unobservable). Sedangkan (Denison & Mishra, 1995) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai empat indikator yang menentukan kemajuan sebuah organisasi: (1) Involvement (Keterlibatan) yakni keterlibatan semua komponen dalam kemajuan organisasi (2) Consistent (Konsisten) yakni selalu konsisten dalam nilai dan budaya yang dianutnya (3) Adaptability selalu beradaptasi terhadap kondisi zaman yang terus berubah (4) Mission (Misi) memiliki tujuan yang jelas dalam melangkah.

Kotter dan Heskett (1992) berargumen terdapat tiga tipe budaya organisasi, yaitu budaya kuat dan budaya lemah, budaya yang secara strategis cocok, dan budaya yang adaptif dan tidak adaptif. Selanjutnya Noe dan Mondy (1996) berpendapat ada dua tipe budaya organisasi, yaitu: pertama, budaya yang terbuka dan pemimpin yang memberikan kesempatan berpartisipasi bagi anggota dan kedua, budaya yang tertutup dan pemimpin yang cenderung autokrasi. Budaya organisasi merupakan suatu nilai, norma, sikap, dan perilaku yang dibentuk, dikembangkan dan diwariskan oleh suatu organisasi kepada anggotanya sebagai bentuk kepribadian (identitas) pembeda dengan organisasi lain serta dapat digunakan sebagai acuan dalam menghadapi permasalahan baik internal maupun eksternal. Kajian mengenai budaya organisasi merupakan hal yang penting untuk memahami dinamika di suatu organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yang dikembangkan oleh Hesford et al (2007) yaitu metode “*charting the field*”. Peneliti memperoleh artikel penelitian mengenai budaya organisasi atau yang sejenisnya yang diterbitkan di 18 jurnal terakreditasi, yaitu 12 jurnal di SINTA 2 sebanyak 44 artikel dan 6 jurnal di SINTA 3 sebanyak 11 artikel. Dengan total keseluruhan 55 artikel, kemudian dikelompokkan berdasarkan topik, metode penelitian dan sektor penelitian. Nama jurnal yang menjadi sampel penelitian dapat dilihat di tabel 1. Pemilihan jurnal-jurnal tersebut sesuai dengan kriteria: Pertama, jurnal terakreditasi pada tahun 2018. Kedua, jurnal dapat diakses secara online. Peneliti memilih secara terstruktur dan sistematis seluruh artikel yang diterbitkan di setiap jurnal tersebut. Ketiga, hanya memilih artikel yang terkait dengan penelitian budaya organisasi di Indonesia.

Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu: Pertama, peneliti mencari data mengenai jurnal apa saja yang terakreditasi atau memiliki izin ISSN oleh DIKTI dilaman <http://sinta2.ristekdikti.go.id/> dengan kata kunci akuntansi, manajemen, bisnis, ekonomi. Kedua, peneliti membuka satu persatu portal jurnal terakreditasi yang berasal dari sinta 2 dan sinta 3. Ketiga, disetiap jurnal peneliti mengetik kata kunci “budaya organisasi” atau “*Organizational culture*” pada kolom research. Pada tahap keempat setelah memasukkan keyword jika tidak di temukan artikel terkait maka akan di keluarkan sehingga diperoleh sampel sebanyak 18 jurnal. Kelima, peneliti mendownload setiap artikel yang ada di jurnal tersebut. Keenam, mengklasifikasikan artikel dalam sebuah tabulasi data berdasarkan judul, nama penulis, tahun terbit, variabel, populasi dan sampel, serta hasil.

Tabel 1.Daftar Nama Jurnal

No	Initial	Nama Jurnal	Jumlah Artikel
1.	JKP	Jurnal Keuangan dan Perbankan	4
2.	JDM	Jurnal Dinamika Manajemen	7
3.	JAMAL	Jurnal Akuntansi Multiparadigma	5
4.	JIAB	Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis	1
5.	JAI	Jurnal Akuntansi dan Investasi	1
6.	EKUITAS	Ekuitas : Jurnal Ekonomi dan Keuangan	9
7.	MRAAI	Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi	2
8.	BBR	Binus Business Review	4
9.	MIX	Mix : Jurnal Ilmiah Manajemen	5
10.	JABM	Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen	1
11.	TRIKONOMIKA	Trikonomika: Jurnal Ekonomi	4
12.	JMPJ	Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa	1
13.	JRAK	Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan	1
14.	AKRUAL	Akrual: Jurnal Akuntansi	1
15.	ASSETS	Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan	2
16.	JPEB	Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis	3
17.	MEM	Media Ekonomi dan Manajemen	3
18.	JEPK	Jurnal Ekonomi Pendidikan & Kewirausahaan	1
		Jumlah Artikel terkait Budaya Organisasi	55

Sumber : Data diolah 2018

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menggunakan 55 artikel yang diperoleh dari 18 jurnal terakreditasi nasional yang telah memenuhi kriteria. Adapun nama jurnal, judul artikel dan nama peneliti disajikan 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, Maarif, & Sukandar, 2016)	0
2.	JKP	Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Lingkungan Bisnis dan Budaya Organisasi: Peranannya Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Bank Umum Syariah	(Munizu, 2010)	3
3.	JKP	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank	(Puwanto 2014)	1
4.	JKP	Strategi Peningkatan Kinerja Program Studi Melalui Optimalisasi Peran Pimpinan	(Sopiah 2008)	0
5.	JDM	Budaya Mutu dan Implementasi Iso 2008: 9001 Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional	(Martono2013)	4
6.	JDM	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Tangjungjabung Barat	(Muafi & Nilmawati, 2014)	1
7.	JDM	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai (The Analysis Cultural Organizational and Rganizational Effecton Employee Performance)	(Yunita, 2013)	1
8.	JDM	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan Pt. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tangjung Jabung Barat, Jambi	(Kosasih, 2014)	2
9.	JDM	The Study Of Organizational Behavior On Fishery Manufacture Industries Employees Performances	(Johannes & Silitonga, 2013)	0
10.	JDM	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi pada Kinerja dengan Komitmen Organisasi	(Handaru & Mardiyati, 2014)	2
11.	JDM	Pentingkah Nilai Religiusitas dan Budaya Organisasi untuk Mengurangi Kecurangan?	(Khanifah & Palupiningdyah, 2015)	0
12.	JAMAL	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Etis Auditor pada KAP	(Urumsah & Hardinto, 2018)	1
13.	JAMAL	Analisis Budaya Organisasi dan Asimetri Informasi dalam Senjangan Anggaran	(Widyastuti, 2010)	6
14.	JAMAL	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dalam Perspektif Balanced Scorecard	(Usman, Paranoan, & Sugianto, 2012)	3
15.	JAMAL		(I. G. A. M. A. D. Putri, 2012)	0

Tabel 2.1 (Lanjutan) Daftar Artikel Sampel

No	Jurnal	Judul Artikel	Peneliti	Sitasi
16.	JAMAL	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Malang dan Surabaya	(Hartidah & Ludigdo, 2010)	2
17.	JIAB	Peranan Good Corporate Governance dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi	(I. A. D. Putri, 2012)	1
18.	JAI	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Desentralisasi, dan Job Relevant Information sebagai Variabel Moderasi	(Nazaruddin & Henry, 2012)	10
19.	EKUIT AS	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	(Noor, 2012)	6
20.	EKUIT AS	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra di Surabaya	(Sutrisno, 2010)	4
21.	EKUIT AS	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros	(Baba, 2012)	3
22.	EKUIT AS	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir pada Komitmen Organisasi dan Kinerja	(Ma'mun, 2013)	1
23.	EKUIT AS	Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Parkir Kota Surabaya	(Ardini, 2006)	12
24.	EKUIT AS	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura	(Ismail, 2008)	15
25.	EKUIT AS	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan pada PTS di Kalimantan Selatan	(Radiany, 2005)	2
26.	EKUIT AS	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Pengolahan Kayu Skala Besar di Jawa Timur)	(H. T. Koesmono, 2006)	0
27.	EKUIT AS	Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Karyawan	(T. Koesmono, 2006)	2
28.	MRAAI	Interaksi Informasi Asimetri, Budaya Organisasi, dan Group Cohesiveness Dalam Hubungan antara Partisipasi Penganggaran dan Budgetary Slack	(Falikhatun, 2008)	1
29.	MRAAI	Pengaruh Budaya organisasi terhadap Inovasi Produk pada TV berita milik Pemerintah Indonesia (Studi Kasus pada LPP Televisi Republik Indonesia)	(Putranto & Wahyuningsih, 2012)	0
30.	BBR	Budaya Organisasi (Organizational Culture), Salah Satu Sumber Keunggulan Bersaing Perusahaan di Tengah Lingkungan yang Selalu Berubah	(Wandrial, 2012)	1
31.	BBR	Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat	(Logahan & Aesaria, 2014)	8

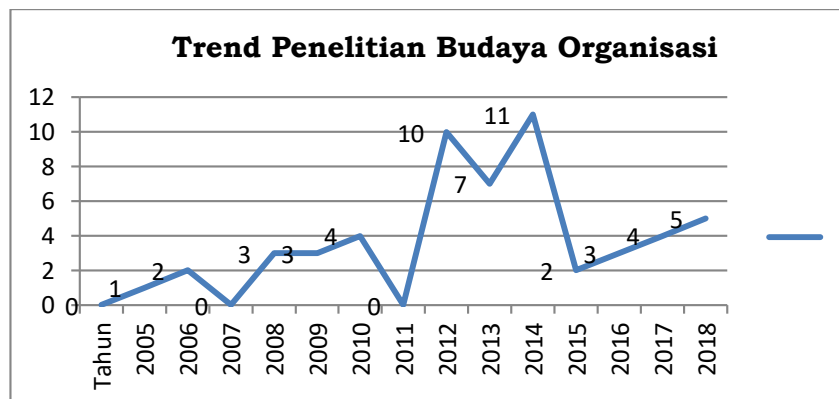
Tabel 2.2 (Lanjutan) Daftar Artikel Sampel

No	Jurnal	Judul Artikel	Peneliti	Sitasi
32.	BBR	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Pengembangan E-Government	(Napitupulu & Medina, 2012)	0
33.	BBR	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Surya Raya	(Permana, Prabowo, & Abdel, 2012)	1
34.	MIX	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ruteng)	(Endrias, 2014)	4
35.	MIX	Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat	(Kurniasari, Thoyib, & Rofiaty, 2018)	0
36.	MIX	Model Struktural Hubungan Budaya Organisasi, Kompetensi Pengguna, Pengendalian Internal dan Kualitas Informasi Akuntansi Pemerintah Daerah	(Rachmawati, 2018)	0
37.	MIX	Budaya Organisasi Perusahaan Asuransi Jiwa di Indonesia	(Silalahi, 2017)	0
38.	MIX	Peran Budaya Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etika Terhadap Kinerja Perusahaan	(Risianto, Irawanto, & Mugiono, 2018)	1
39.	JABM	Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi Pt Krakatau Steel Tbk	(Wulandary, Syamsun, & Dirjosuparto, 2017)	2
40.	TRIKO NOMIK A	Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinar Sakti Kimia	(Junita & Sutanto, 2015)	0
41.	TRIKO NOMIK A	Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan	(Tanuwibowo & Sutanto, 2014)	7
42.	TRIKO NOMIK A	Pengaruh Budaya Organisasi dan Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) pada Produktivitas Karyawan PT KAI Bandung	(Setiawan, 2009)	2
43.	TRIKO NOMIK A	Pengaruh Faktor-Faktor Manajerial Terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya Pada Kinerja Manajerial	(Syarifuddin, 2012)	0
44.	JMPJ	Benarkah Kompetensi dan Budaya Organisasi akan Meningkatkan Kinerja Karyawan?	(Fauzan, 2017)	0
45.	JRAK	Analisis Budaya Organisasional Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Kantor Akuntan Publik)	(Irwandi, 2013)	4
46.	AKRU AL	Peranan Anggaran Partisipatif Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Manajerial Dikaitkan Dengan Budaya Organisasi dan Hubungan antar Individu pada Organisasi	(Ekasari & Venusita, 2010)	0

Tabel 2.3 (Lanjutan) Daftar Artikel Sampel

No	Jurnal	Judul Artikel	Peneliti	Sitasi
47.	ASSET S	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	(Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017)	2
48.	ASSET S	Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi	(Wartini, 2014)	0
49.	JPEB	Studi Meta Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan di Indonesia	(Purwana, 2016)	0
50.	JPEB	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi pada Karyawan PT "X" di Jakarta	(Declaudi & Purwana, 2016)	2
51.	JPEB	Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Partisipasi Anggota Koperasi di Koperasi Pegawai Telkom (Kopegtel) Dinasti Jakarta Timur	(Rahayu, Saparudin, & Herjanti, 2013)	0
52.	MEM	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Mutu (Studi pada Akpelni Semarang)	(Indriyati, 2014)	0
53.	MEM	Pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Manajerial	(Karsiati & Maskudi, 2014)	0
54.	MEM	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan	(Mustikaningsih & Handayani, 2014)	4
55.	JEPK	Pengaruh Budaya Organisasi dan Status Sosial Ekonomi Terhadap Kompetensi Profesional Guru di Sma Negeri 13 Surabaya	(Cahyono, 2013)	1

Sumber : Data Diolah (2018)



Gambar 1. Trend Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia

Peneliti memilih tahun 2005 sampai dengan tahun 2018 karena penelitian mengenai budaya organisasi di Indonesia mengalami fluktuasi tiap tahunnya dan mulai berkembang dengan proses seleksi menghasilkan 55 artikel. Pertimbangan tahun 2005 menjadi awal pengamatan adalah jurnal akreditasi yang memberikan ruang penelitian budaya organisasi pertama kaliterbit di jurnal Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan tahun 2005 sebanyak 1 artikel. Sedangkan tahun 2018 sebagai akhir pengamatan adalah peneliti melihat bahwa di tahun 2018 penelitian

mengenai budaya organisasi masih dilakukan yaitu 5 artikel yang diterbitkan di Jurnal Akuntansi Multiparadigma 1 artikel, Mix : Jurnal Ilmiah Manajemen 3 artikel dan jurnal media ekonomi dan manajemen sebanyak 1 artikel. Dari grafik diatas dapat diketahui penelitian mengenai budaya organisasi yang paling banyak dilakukan yaitu di tahun 2014 sebanyak 14 artikel, dan penelitian yang paling sedikit ataupun bahkan tidak adanya penelitian mengenai budaya organisasi yaitu ditahun 2007 dan 2011.

Tabel 3. Deskripsi Sampel

No	JURNAL	2005-2018	%	2005 – 2011	%	2012-2018	%
1.	JKP	4	7%	2	4%	2	4%
2.	JDM	7	13%	0	0%	7	13%
3.	JAMAL	5	9%	2	4%	3	5%
4.	JIAB	1	2%	0	0%	1	2%
5.	JAI	1	2%	0	0%	1	2%
6.	EKUITAS	9	16%	6	11%	3	5%
7.	MRAAI	2	4%	1	2%	1	2%
8.	BBR	4	7%	0	0%	4	7%
9.	MIX	5	9%	0	0%	5	9%
10.	JABM	1	2%	0	0%	1	2%
11.	TRIKONOMIKA	4	7%	1	2%	3	5%
12.	JMPJ	1	2%	0	0%	1	2%
13.	JRAK	1	2%	0	0%	1	2%
14.	AKRUAL	1	2%	1	2%	0	0%
15.	ASSETS	2	4%	0	0%	2	4%
16.	JPEB	3	5%	0	0%	3	5%
17.	MEM	3	5%	0	0%	3	5%
18.	JEPK	1	2%	0	0%	1	2%
	Total	55	100%	13	24%	42	76%

Sumber : Data Diolah (2018)

Tabel 3 menunjukkan sampel yang digunakan dalam penelitian selama periode 2005 sampai 2018, jurnal EKUITAS paling mendominasi mengenai penelitian budaya organisasi yaitu sebesar 16%, JDM 13%, JAMAL & MIX 9%, JKP, BBR & TRIKONOMETRIKA 7%, JPEB & MEM 5%, ASSETS & MRAAI 4%, JIAB, JAI, JABM, JMPJ, JRAK, AKRUAL, & JEPK 2%. Berdasarkan Tabel 3, rata-rata perbandingan dua periode yaitu antara 2005-2011 dan periode 2012-2018 juga menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah artikel mengenai budaya organisasi yang dipublikasikan dalam dekade terakhir yaitu dari 13 artikel menjadi 42 artikel atau meningkat 53 % dari periode sebelumnya. Peningkatan tersebut juga dipengaruhi oleh peningkatan jumlah penelitian hampir di semua jurnal.

Pembahasan

Klasifikasi Artikel. Peneliti mengelompokkan artikel ini menjadi tiga klasifikasi yaitu berdasarkan topik, metode penelitian, dan sektor penelitian yang mengacu pada penelitian (Dewi et al., 2018).

Klasifikasi Topik Pembahasan. Pengklasifikasian artikel tentang budaya organisasi berdasarkan pada topik penelitian dibedakan menjadi 4 yaitu variabel dependen, variabel independen, variabel moderasi dan intervening.

Tabel 4. Klasifikasi Variabel Dependen

No	Variabel Dependen	Jumlah	%	+	-	Tidak Berpengaruh
1.	Kinerja Organisasi	9	13%	7	-	2
2.	Kepuasan Kerja	8	12%	7	-	1
3.	Kinerja Karyawan	17	25%	14	-	3
4.	Budaya Organisasi	6	9%	6	-	-
5.	Komitmen Organisasi	6	9%	4	-	2
6.	Strategi Bisnis	1	1%	1	-	-
7.	Kerjasama Tim	1	1%	1	-	-
8.	Sistem Manajemen Mutu	1	1%	1	-	-
9.	Kepemimpinan	1	1%	-	-	1
10.	Kualitas Pelayanan	1	1%	1	-	-
11.	Motivasi	3	4%	3	-	-
12.	Budgetary Slack	2	3%	2	-	-
13.	Inovasi Produk	1	1%	1	-	-
14.	Keberhasilan Pengembangan E-Government	1	1%	1	-	-
15.	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	1	1%	-	-	1
16.	Kualitas Informasi Akuntansi	1	1%	1	-	-
17.	Komitmen Karyawan	1	1%	1	-	-
18.	Produktivitas Kinerja Karyawan	1	1%	1	-	-
19.	Partisipasi Anggota Koperasi	1	1%	1	-	-
20.	Kinerja Manajemen Mutu	1	1%	1	-	-
21.	Kinerja Manajerial	1	1%	1	-	-
23.	Kompetensi Profesional Guru	1	1%	1	-	-
24.	Perilaku Citizenship	1	1%	-	-	1
25.	Perilaku Etis Auditor	1	1%	1	-	-
26.	kinerja dalam perspektif balance scorecard	1	1%	1	-	-
		69		58		11

Sumber : Data diolah

Tabel 4 menjelaskan secara detail mengenai variabel dependen apa saja yang dibahas oleh peneliti. Secara keseluruhan, variabel yang paling dominan yaitu variabel kinerja karyawan sebesar 25 persen, kinerja organisasi 13 persen, kepuasan kerja 12 persen, budaya organisasi dan komitmen organisasi 9 persen, motivasi 4 persen, *budgetary slack* 3 persen, serta variabel lainnya sebesar 1 persen.

Tabel 5. Klasifikasi Variabel Independen

No	Variabel Independen	Jumlah	%	Pengaruh		Tidak Berpengaruh
				+	-	
1.	Budaya organisasi	42	37%	38	-	4
2.	Struktur Organisasi	1	1%	1	-	-
3.	SDM	1	1%	1	-	-
4.	Komitmen Organisasi	14	12%	12	-	2
5.	Lingkungan Bisnis	1	1%	1	-	-
6.	Strategi Bisnis	1	1%	1	-	-
7.	Kepuasan Kerja	6	5%	4	-	2
8.	Gaya Kepemimpinan	9	8%	5	-	4
9.	Kerjasama Tim	1	1%	1	-	-
10.	Sistem Manajemen Mutu	1	1%	1	-	-
11.	Masa Kerja	1	1%		-	1
12.	Motivasi	4	3%	2	-	2
13.	Kecerdasan Emosional	2	2%	2	-	-
14.	Kecerdasan Spiritual	1	1%	1	-	-
15.	Partisipasi Anggaran	3	3%	1	-	2
16.	Employee	1	1%	1	-	-
17.	Pragmatis	1	1%	1	-	-
18.	Stres Kerja	1	1%	1	-	-
19.	Kompetensi	4	3%	3	-	1
20.	Komunikasi	1	1%	1	-	-
21.	Pengembangan Karir	1	1%	1	-	-
22.	Pelatihan	1	1%	1	-	-
23.	Pengendalian Internal	1	1%	1	-	-
24.	Kepemimpinan Spiritual	1	1%	1	-	-
25.	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	1	1%	1	-	-
26.	Etika	2	2%	1	-	1
27.	Adaptabilitas budaya organisasi	1	1%	1	-	-
28.	hygiene factors	1	1%	1	-	-
29.	kepemimpinan transformasional	2	2%	2	-	-
30.	program K3	1	1%	1	-	-
31.	strategi MSDM	1	1%	1	-	-
32.	Tehnologi Informasi	1	1%	1	-	-
33.	sistem informasi akuntansi manajemen	1	1%	1	-	-
34.	Remunerasi	1	1%	1	-	-
35.	Konflik Peran	1	1%	1	-	-
36.	Status Sosial Ekonomi	1	1%	1	-	-
		114		95		19

Sumber : Data Diolah (2018)

Tabel 5 menjelaskan secara detail mengenai variabel independen apa saja yang dibahas oleh peneliti. Secara keseluruhan, budaya organisasi paling dominan yaitu sebesar 37 persen, sedangkan variabel komitmen organisasi sebesar 12 persen, gaya kepemimpinan 8 persen, kepuasan kerja 5

persen, motivasi, kompetensi dan partisipasi anggaran 3 persen, etika, kepemimpinan, kecerdasan emosional 2 persen, dan yang lainnya 1 persen. Dari data diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang mendominasi penelitian.

Tabel 6. Klasifikasi Variabel Mediasi

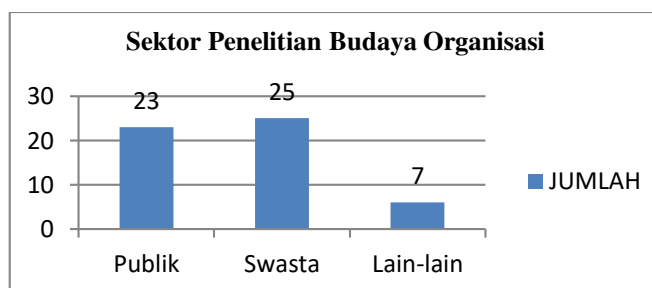
No.	Variabel Mediasi	Jumlah	%	Pengaruh		Tidak Berpengaruh
				+	-	
1.	Budayaorganisasi	4	40%	3		1
2.	Asimetri Informasi	2	20%	2		
3.	Group Cohesiveness	1	10%	1		
4.	Komitmen Organisasi	2	20%	1		1
5.	Motivasi	1	10%			1
		10		7		3

Sumber : Data Diolah 2018

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel mediasi yang paling mendominasi penelitian yaitu variabel budaya organisasi sebesar 40%, asimetri informasi dan komitmen organisasi 20%, serta *group cohesiveness* dan motivasi sebesar 10%.

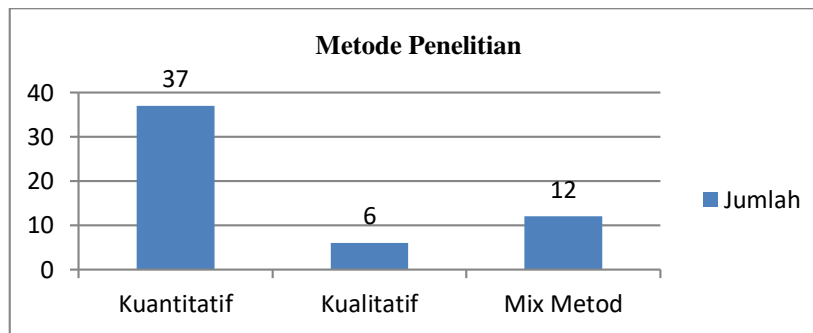
Klasifikasi Variabel Intervening. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian hanya 1 yaitu komitmen yang terdapat di jurnal Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan yang ditulis oleh(Ardini, 2006).

Klasifikasi Sektor Penelitian Budaya Organisasi. Gambar 2 menunjukkan sektor penelitian dari 55 artikel, sektor swasta mendominasi populasi penelitian yaitu sebanyak 25 artikel, sedangkan sektor publik sebanyak 23 artikel, sedangkan lain-lain disini merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif sehingga tidak menyebutkan instansi ataupun tidak menggunakan populasi penelitian yaitu sebanyak 7 artikel.



Gambar 2. Sektor Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia

Klasifikasi Metode Penelitian. Gambar 3 menunjukkan metode penelitian. Dari 55 artikel metode penelitian yang paling banyak digunakan yaitu metode kuantitatif sebanyak 37 artikel, sedangkan metode kualitatif sebanyak 6 artikel, sedangkan sisanya sebanyak 12 artikel menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif dalam penelitiannya atau disebut dengan mix method.



Gambar 3. Metode Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia

Tabel 7 menunjukkan karakteristik jurnal berdasarkan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti di Indonesia. Metode penelitian kualitatif pada jurnal JDM & EKUITAS 16%, JAMAL 11%, MIX & JKP 8%, MRAAI, TRIKONOMIKA, ASSETS, JPEB, & MEM 5%, JAI, BBR, JMPJ, JRAK, AKRUAL, JEPK 3%, JIAB & JABM 0%, sedangkan metode penelitian kualitatif hanya dilakukan di 5 jurnal yaitu JAMAL, JIAB, EKUITAS, BBR & MIX sebesar 20% atau masing-masing jurnal hanya terdapat 1 artikel saja yang menggunakan metode kualitatif, sedangkan yang lainnya sebesar 0%, serta metode penelitian mix method sebesar 17% pada jurnal EKUITAS, BBR & TRIKONOMIKA, 8% di JKP, JDM, MIX, JABM, JPEB & MEM, sedangkan jurnal yang lain sebesar 0%.

Tabel 7. Klasifikasi Jurnal Berdasarkan Metode Penelitian

No.	Jurnal	Kuantitatif	%	Kualitatif	%	Mix Method	%
1.	JKP	3	8%	-	0%	1	8%
2.	JDM	6	16%	-	0%	1	8%
3.	JAMAL	4	11%	1	20%	-	0%
4.	JIAB	-	0%	1	20%	-	0%
5.	JAI	1	3%	-	0%	-	0%
6.	EKUITAS	6	16%	1	20%	2	17%
7.	MRAAI	2	5%	-	0%	-	0%
8.	BBR	1	3%	1	20%	2	17%
9.	MIX	3	8%	1	20%	1	8%
10.	JABM	-	0%	-	0%	1	8%
11.	TRIKONOMIKA	2	5%	-	0%	2	17%
12.	JMPJ	1	3%	-	0%	-	0%
13.	JRAK	1	3%	-	0%	-	0%
14.	AKRUAL	1	3%	-	0%	-	0%
15.	ASSETS	2	5%	-	0%	-	0%
16.	JPEB	2	5%	-	0%	1	8%
17.	MEM	2	5%	-	0%	1	8%
18.	JEPK	1	3%	-	0%	-	0%
		38		5		12	

Sumber : Data Diolah (2018)

Sitasi Artikel Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia. Tabel 2 berisi mengenai klasifikasi sampel penelitian yang terdiri dari nomor, jurnal, judul artikel, peneliti tahun terbit serta sitasi dari

55 artikel. Dari tabel tersebut dapat diketahui sitasi (rujukan) yang paling banyak berasal dari jurnal Ekuitas yang ditulis oleh (Ismail, 2008) yaitu sebanyak 15 kali, (Ardini, 2006) sebanyak 12 kali, jurnal JAI oleh (Nazaruddin & Henry, 2012) 10 kali, BBR (Logahan & Aesaria, 2014) 8 kali, Trikonomika (Tanuwibowo & Sutanto, 2014) 7 kali, JAMAL (Widyastuti, 2010) & EKUITAS (Noor, 2012) sebanyak 6 kali, JDM (Martono, 2013), EKUITAS (Sutrisno, 2010), MIX (Endrias, 2014), JRAK (Irwandi, 2013), MEM (Mustikaningsih & Handayani, 2014) dirujuk 4 kali, JKP (Munizu, 2010), JAMAL (Usman et al., 2012), EKUITAS (Baba, 2012) dirujuk 3 kali, JDM (Kosasih, 2014), (Handaru & Mardiyati, 2014), (Hartidah & Ludigdo, 2010), EKUITAS (Radiany, 2005), (T. Koesmono, 2006), JABM (Wulandary et al., 2017), TRIKONOMIKA (Setiawan, 2009), ASSETS (Amanda et al., 2017), JPEB (Declaudi & Purwana, 2016) dirujuk sebanyak 2 kali. JKP (Puwanto, 2014), JDM (Muafi & Nilmawati, 2014), (Yunita, 2013), JAMAL (Urumsah & Hardinto, 2018), JIAB (I. A. D. Putri, 2012), EKUITAS (Ma'mun, 2013), MRAAI (Falikhatun, 2008), BBR (Wandrial, 2012), (Permana et al., 2012), MIX (Risianto et al., 2018), JEPK (Cahyono, 2013) dirujuk satu kali, dan yang lainnya belum ada yang merujuk.

Penyebaran Kuisisioner Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia. Peneliti di Indonesia belum banyak yang mencantumkan waktu yang diperlukan untuk penelitian, dari 55 artikel hanya 1 peneliti yang mencantumkan waktu penelitiannya yaitu (Gultom et al., 2016) dari Jurnal Keuangan Perbankan (JKP) menyebutkan waktu penelitiannya dari bulan November 2014 sampai Januari 2015, dalam artikel tersebut juga disebutkan jumlah kuisisioner yang dikirimkan, yaitu sebanyak 118 kuisisioner dan hanya kembali sebanyak 84 kuisisioner. Sedangkan (Widyastuti, 2010) JAMAL hanya menyebutkan jumlah kuisisioner yang dibagikan yaitu sebanyak 100 eksemplar, dan kembali sebanyak 73 eksemplar namun yang memenuhi kriteria penelitian dan dapat digunakan sebanyak 71 eksemplar, MRAAI (Falikhatun, 2008) menyebutkan banyak kuisisioner yang dibagikan sebanyak 99 buah dan kembali 68 buah, namun yang memenuhi kriteria untuk dapat digunakan 35 buah. Sedangkan artikel yang lainnya peneliti tidak mencantumkan informasi tersebut dalam penelitiannya.

Total Jumlah Artikel vs Jumlah Artikel Budaya Organisasi. Jumlah artikel yang di publish di 18 jurnal selama periode pengamatan, yaitu dari tahun 2005 sampai 2018 sebanyak 3.641 artikel, persentase artikel yang berkaitan dengan penelitian budaya organisasi masih sangat rendah baik dari masing-masing jurnal, ataupun secara keseluruhan, rata-ratanya masih di bawah 5 %.

Tabel 7 menunjukkan persentase artikel budaya organisasi dari masing-masing jurnal terhadap jumlah keseluruhan artikel yang terbit di masing-masing jurnal. Persentase yang paling besar yaitu 5% di jurnal TRIKONOMIKA, 4% di jurnal JDM & JPEB, MIX & MEM 3%, JAMAL, EKUITAS & ASSETS 2%, JKP, JAI, MRAAI, BBR, JABM, JMPI, JRAK, AKRUAL & JEPK 1%, serta JIAB 0%. Meskipun jurnal EKUITAS paling banyak artikel yang membahas mengenai budaya organisasi namun persentasenya masih rendah dari jurnal yang lain karena jumlah artikel yang di publish di artikel tersebut juga jauh lebih banyak daripada jurnal yang lain. Sedangkan secara keseluruhan persentase artikel yang membahas mengenai budaya organisasi hanya sebesar 2% (55 artikel) dari total keseluruhan artikel yang publis yaitu sebanyak 3.641 artikel.

Tabel 8. Jumlah Artikel Publish

No	Nama Jurnal	Jumlah Artikel Budaya Organisasi	Total Artikel Publish 2005 sd 2018	%
1.	JKP	4	488	1%
2.	JDM	7	161	4%
3.	JAMAL	5	314	2%
4.	JIAB	1	215	0%
5.	JAI	1	186	1%
6.	EKUITAS	9	378	2%
7.	MRAAI	2	198	1%
8.	BBR	4	516	1%
9.	MIX	5	195	3%
10.	JABM	1	133	1%
11.	TRIKONOMIKA	4	81	5%
12.	JMPI	1	140	1%
13.	JRAK	1	118	1%
14.	AKRUAL	1	116	1%
15.	ASSETS	2	100	2%
16.	JPEB	3	82	4%
17.	MEM	3	120	3%
18.	JEPK	1	100	1%
	Jumlah	55	3.641	2%

Sumber : Data diolah (2018)

Saran Penelitian Selanjutnya. Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat sitasi artikel penelitian mengenai budaya organisasi yang ada di Indonesia masih cukup rendah, hal ini terlihat dari masih banyaknya artikel yang belum dirujuk oleh peneliti-peneliti Indonesia sebagai sumber referensi dalam penulisan artikel penelitiannya. Untuk kedepannya peneliti seharusnya tidak hanya mencari sumber referensi dari luar saja namun juga dapat menggunakan penelitian yang sudah ada di Indonesia.

Banyaknya artikel mengenai budaya organisasi yang tidak mencantumkan jumlah penyebaran angket (kuisisioner) serta banyaknya kuisisioner yang di kembalikan turut menjadi perhatian untuk para peneliti di Indonesia. Alangkah lebih baiknya jika peneliti turut menyajikan informasi waktu yang diperlukan untuk pembagian dan pengumpulan kembali kuisisioner, serta berapa jumlah kuisisioner yang dibagikan dan jumlah yang dikembalikan oleh responden.

Tabel 8 menunjukkan masih sedikitnya penelitian mengenai budaya organisasi yang ada di Indonesia, yaitu selama 14 tahun pengamatan hanya sebesar 2% dari total keseluruhan artikel yang ada. Hal ini dapat dijadikan peluang para peneliti untuk meneliti mengenai budaya organisasi dengan metode, sektor dan topik yang masih jarang di teliti.

PENUTUP

Penelitian ini menganalisis sebanyak 55 artikel yang membahas mengenai budaya organisasi yang diterbitkan di 18 jurnal terakreditasi selama 14 tahun pengamatan yaitu dari tahun 2005 sampai 2018. Dua jurnal yang mendominasi mengenai penelitian budaya organisasi yaitu EKUITAS : Jurnal Ekonomi dan Keuangan dan Jurnal Dinamika Manajemen (JDM). Topik yang paling banyak dibahas yaitu variabel Independen mengenai budaya organisasi sebanyak 42 artikel, sehingga peneliti selanjutnya dapat meneliti ditopik lainnya yang lebih mendalam mengenai variabel dependen ataupun topik lainnya. Sedangkan topik yang banyak dibahas dalam variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebanyak 17 artikel.

Selama 14 tahun pengamatan metode penelitian yang paling banyak digunakan yaitu metode kuantitatif sebanyak 69% (38 artikel), sedangkan metode kualitatif sekitar 9% (5 artikel), mix method sebanyak 22% (12 artikel). Sehingga peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang masih jarang ataupun sedikit dilakukan yaitu metode kualitatif ataupun mix method dari metode kuantitatif dan kualitatif.

Sektor penelitian yang paling banyak digunakan sebagai objek penelitian yaitu di sektor swasta sebesar 45% (25 artikel), sedangkan sektor publik sebesar 42% (23 artikel), dan lainnya 13% (7 artikel).

DAFTAR RUJUKAN

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *ASSETS, Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–12.
- Amstrong, Michael (2009 : 384). *Amstrong's Handbook of Human Resources Management Practice*. Eleventh Edition.
- Aning Fitriana, Aqlima Cendera Dewi dan Doddy Setiawan, 2018, Recent Developments in Dividend Policy: Evidence from Indonesia, *Jurnal Keuangan dan Perbankan* 22 (1): 37-50.
- Ardini, L. (2006). Analisis perbandingan pengaruh langsung dan tak langsung faktor budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada UPTD Parkir Kota Surabaya. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(55), 238–258.
- Baba, A. (2012). Pengaruh kompetensi , komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosoma Maros. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 18(80), 524–540.
- Cahyono, P. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan status sosial ekonomi terhadap kompetensi profesional guru di SMA Negeri13 Surabaya. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 1(2), 177–188.
- Declaudi, C., & Purwana, D. (2016). Budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja : studi pada karyawan PT “X” di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 1–18.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. 6(2).
- Dewi, A. C., Fitriana, A., & Setiawan, D. (2018). Perkembangan penelitian di bidang pengungkapan di Indonesia: Telaah konseptual. *Jurnal Siasat Bisnis*, 22(1), 1–19. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol22.iss1.art1>
- Edy Suprianto dan Doddy Setiawan, 2017, *Manajemen Laba di Indonesia: Studi Sebuah Bibliografi*, *Jurnal Keuangan dan Perbankan* 21(2):287-301.
- Ekasari, N., & Venusita, L. (2010). Peranan anggaran partisipatif dalam rangka peningkatan kinerja manajerial dikaitkan dengan budaya organisasi dan hubungan antara individu pada organisasi. *AKRUAL Jurnal Akuntansi*, 1(1), 78–88.
- Endrias, W. S. H. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada kantor pelayanan pajak pratama Ruteng). *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, IV(1), 70–82.
- Falikhatun. (2008). Interaksi informasi asimetri, budaya organisasi, dan group cohesiveness dalam hubungan antara partisipasi penganggaran dan budgetary slack (Studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Se Jawa Tengah) (pp. 65–84). pp. 65–84. *Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi*.
- Fauzan, A. R. (2017). Benarkah kompetensi dan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan? *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(2), 235–248. Retrieved from

- http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/jasa_article_view_2269
- Gultom, L., Hubeis, M., Maarif, M. S., & Sukandar, D. (2016). Pengaruh dan hubungan struktur organisasi, budaya organisasi, dan sumber daya manusia dengan kinerja konteks: Bank Umum di Indonesia. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 20(1), 141–147.
- Handaru, A. W., & Mardiyati, U. (2014). The study of organizational behavior on fishery manufacture industries employees performances. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 171–182.
- Hartidah, A. D., & Ludigdo, U. (2010). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Malang dan Surabaya. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 99, 391.
- Hodge, B.J., Anthony, W.F., & Gales, L. 1996. *Organization Strategy*, fifth editions. New Jersey: Pentice Hall.
- Indriyati, R. (2014). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen mutu (Studi pada AKPELNI Semarang). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 59–67. <https://doi.org/10.1007/s00300-005-0048-7>
- Irwandi, S. A. (2013). Analisis budaya organisasional dan konflik peran terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Studi pada Kantor Akuntan Publik). *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 383–390.
- Ismail, I. (2008). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 12(1), 18–36.
- Johannes, & Silitonga, P. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap perilaku citizenship karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(3), 215–225.
- Junita, S., & Sutanto, E. (2015). Hubungan kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Sinar Sakti Kimia. *Trikonomika*, 14(1), 1–12.
- Karsiati, & Maskudi. (2014). Pengaruh budaya organisasi, teknologi informasi dan sistem informasi akuntansi manajemen dalam meningkatkan kinerja manajerial. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 59–67. <https://doi.org/10.1007/s00300-005-0048-7>
- Khanifah, S., & Palupiningdyah, □. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi pada kinerja dengan komitmen organisasi. 4(3), 200–211. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Koesmono, H. T. (2006). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 7(2), 171–188. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188>
- Koesmono, T. (2006). Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku karyawan. *EKUITAS : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 10(3), 335–348.
- Kosasih, N. (2014). Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kinerja pegawai (The analysis cultural organizational and rganizational effect on employee performance). *Dinamika Manajemen*, 2(3), 169–186.
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty. (2018). Peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kompetensi, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352–371.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada BTN Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551–563.
- Ma'mun, S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karir pada komitmen organisasi dan kinerja. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 17(4), 503–

- 521.
- Martono, S. (2013). Strategi peningkatan kinerja program studi melalui optimalisasi peran pimpinan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(1), 30–45.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, (1993). *Human Resources Management*. Allyn and Bacon Inc, USA.
- Muafi, & Nilmawati. (2014). Budaya mutu dan implementasi ISO 2008: 9001 serta dampaknya terhadap komitmen organisasional quality culture and implementation of ISO 2008: 9001 and their impact on organizational commitment. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(1), 33–47. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Munizu, M. (2010). Persepsi budaya organisasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 14(1), hal. 98 – 109.
- Mustikaningsih, Y. S., & Handayani, R. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 59–67. <https://doi.org/10.1007/s00300-005-0048-7>
- Napitupulu, T. A., & Medina, D. A. (2012). Pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan pengembangan e-government. *Binus Business Review*, 3(9), 382–391.
- Nazaruddin, I., & Henry, S. (2012). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, desentralisasi, dan job relevant information (JRI) sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 12(2), 197–207.
- Noor, Z. A. (2012). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 16(4), 473–486.
- Permana, L. S. D., Prabowo, I. R. J., & Abdel, G. (2012). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Surya Raya. *Binus Business Review*, 3(1), 425–435.
- Purwana, D. (2016). Studi meta analisis pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada lembaga pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 136–153.
- Putranto, A. Y., & Wahyuningsih. (2012). Pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi produk pada TV berita milik pemerintah Indonesia (Studi kasus pada LPP Televisi Republik Indonesia). *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 12(3), 1–27.
- Putri, I. A. D. (2012). Peranan good corporate governance dan budaya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 7(2), 193–204.
- Putri, I. G. A. M. A. D. (2012). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dalam perspektif balanced scorecard. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(3), 334–501. <https://doi.org/10.1088/1752>
- Puwanto, A. (2014). Peranannya terhadap strategi bisnis. *Keuangan Dan Perbankan*, 18(1), 139–151. <https://doi.org/10.1016/j.jchromb.2012.05.023>
- Rachmawati, R. (2018). Model struktural hubungan budaya organisasi, kompetensi pengguna, pengendalian internal dan kualitas informasi akuntansi pemerintah daerah. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VIII(1), 136–150.
- Radiany, R. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan pada PTS di Kalimantan Selatan. *EKUITAS : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 9(3), 307–323.
- Rahayu, E. S., Saparudin, & Herjanti, F. D. (2013). Hubungan antara budaya organisasi dengan partisipasi anggota Koperasi di koperasi pegawai Telkom (KOPEGTEL) dinasti Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 25–38.
- Risianto, D., Irawanto, D. W., & Mugiono. (2018). Peran budaya organisasi dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan etika terhadap kinerja perusahaan. *MIX: Jurnal Ilmiah*

- Manajemen, VIII(1), 166–185.
- Setiawan, H. (2009). Pengaruh budaya organisasi dan program keselamatan , kesehatan kerja (K3) pada produktivitas karyawan PT KAI Bandung. *Trikonomika*, 8(1), 39–45.
- Silalahi, E. E. (2017). Budaya organisasi perusahaan asuransi jiwa di Indonesia. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(1), 48–58.
- Sopiah. (2008). Budaya organisasi, komitmen organisasional pimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 12(2), 308–317.
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 14(4), 460–477.
- Syaifuddin. (2012). Pengaruh faktor-faktor manajerial terhadap budaya organisasi serta implikasinya pada kinerja manajerial. *Trikonomika*, 11(1), 58–68.
- Tanuwibowo, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan. *Jurnal Trikonomika*, ISSN: 2355-7737, 13(2), 136–144.
- Urumsah, D., & Hardinto, A. P. W. W. (2018). Pentingkah nilai religiusitas dan budaya organisasi untuk mengurangi kecurangan ? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma JAMAL*, 9(1), 156–172.
- Usman, E., Paranoan, S., & Sugianto. (2012). Analisis budaya organisasi dan asimetri informasi dalam senjangan anggaran. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(3), 334–501.
- Wandrial, S. (2012). Budaya organisasi (organizational culture), salah satu sumber keunggulan bersaing perusahaan di tengah lingkungan yang selalu berubah. *Binus Business Review*, 3(1), 335–342.
- Wartini, S. (2014). Analisis kinerja organisasi melalui kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *ASSETS : Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 3, 1–12.
- Widyastuti, W. (2010). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap perilaku etis auditor pada KAP (pp. 141–154). pp. 141–154. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*.
- Wulandary, T., Syamsun, M., & Dirjosuparto, S. (2017). Pengaruh adaptabilitas budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen karyawan pada organisasi PT Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 196–207. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.196>
- Yunita, E. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(4), 309–331.