

**PERAN MODERASI POLITIK ORGANISASI PADA PENGARUH TIPE
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFISIENSI KARYAWAN DI
LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKTI)
WILAYAH V YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Dame Miyan Dini Tampubolon

11200947

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2024

PERAN MODERASI POLITIK ORGANISASI PADA PENGARUH TIPE BUDAYA ORGANISASI TERHADAP NEFISIENSI KARYAWAN DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKT) WILAYAH V YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Manajemen



Disusun Oleh:

Dame Miyan Dini Tampubolon

11200947

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Dame Miyan Dini Tampubolon

1120094

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Peran Moderasi Politik Organisasi Pada Pengaruh Tipe Budaya Organisasi Terhadap Efisiensi Karyawan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah V Yogyakarta

Nama : Dame Miyan Dini Tampubolon

NIM : 11200947

Mata Kuliah : Skripsi

Program Studi : Manajemen

Semester : 8

Tahun Akademik : 2024

Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, Juni 2024

Dosen Pembimbing

30/5 2024



DUTA WACANA

Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dame Miyan Dini Tampubolon
NIM : 11200947
Program studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PERAN MODERASI POLITIK ORGANISASI PADA PENGARUH TIPE BUDAYA ORGANISASI TERHADAP NEFISIENSI KARYAWAN DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKTI) WILAYAH V YOGYAKARTA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Juni 2024

Yang menyatakan



(Dame M. D Tampubolon)
NIM.11200947

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PERAN MODERASI POLITIK ORGANISASI PADA PENGARUH TIPE BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFISIENSI KARYAWAN DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKT) WILAYAH V YOGYAKARTA

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Dame Miyan Dini Tampubolon

11200947

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 25 Maret 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Perminas Pangeran, M.Si

: 

(Ketua Tim Penguji dan Dosen Pembimbing)

2. Pristanto Silalahi, SE., M. SE

: 

(Dosen Penguji)

3. Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

: 

(Dosen Penguji)

Yogyakarta, 28 Juni 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si



Dr. Elok Pakaryaningsih, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi judul:

“Peran Moderasi Politik Organisasi Pada Pengaruh Tipe Budaya Organisasi Terhadap Efisiensi Karyawan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah V Yogyakarta” yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, Juni 2024



Dame Miyan Dini Tampubolon

11200947

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur tak henti penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Peran Moderasi Politik Organisasi Pada Pengaruh Tipe Budaya Organisasi Terhadap Efisiensi Karyawan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah V Yogyakarta”**. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini dapat terwujud berkat bantuan arahan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

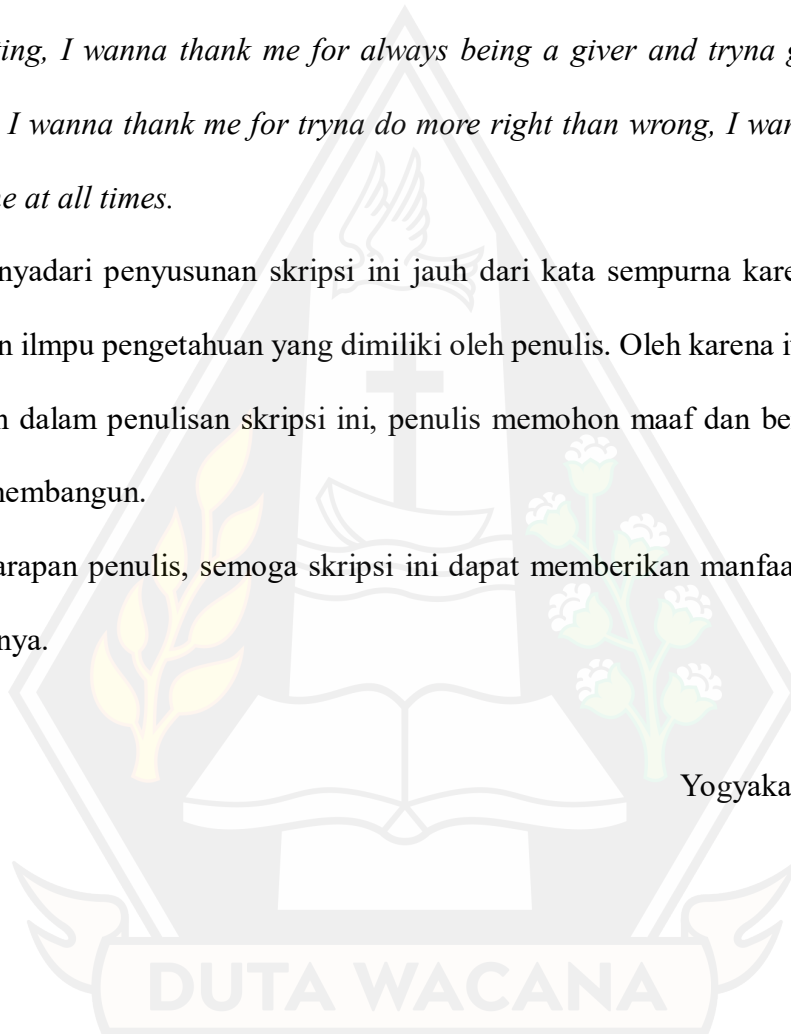
1. Dr. Perminas Pangeran, M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana sekaligus menjadi dosen pembimbing bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
2. Mendiang kedua orang tua saya yang terkasih Alm. Bapak Paniel Tampubolon dan Almh. Ibu Lupianna Siringo-ringo yang sudah menjadi alasan untuk tetap melanjutkan studi.
3. Ketiga kakak saya, Devi Christina Tampubolon, Dwi Putri Rahayu Tampubolon dan Deni Kurniawan Tampubolon yang telah memberi dukoran moril serta doa dan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
4. Untuk pasangan saya saat ini Yosua Stevanus Tamatompol yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi, doa dan perhatian yang diberikan setiap waktu.
5. Sahabat saya semasa di Jogja Enjel, Ivana, Acha, Gloria, Putri, Karin yang telah menemani setiap proses perkuliahan hingga masa pengerjaan skripsi.
6. Sahabat saya sejak dibangku SMP Theresa Sompotan, Grachia Nongka, dan Altin Putri, Veronika Erika yang telah memberikan dukungan penuh semangat.

7. Bapak Ibu Dosen Fakultas Bisnis yang telah memberikan seluruh dedikasi, ilmu, dan bimbingan kepada penulis selama masa kuliah.
8. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
9. *Last but not least, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never be quitting, I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive, I wanna thank me for tryna do more right than wrong, I wanna thank me for being me at all times.*

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena Keterbatasan kemampuan dan ilmpu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun.

Terakhir, harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Yogyakarta, 06 Juni 2024



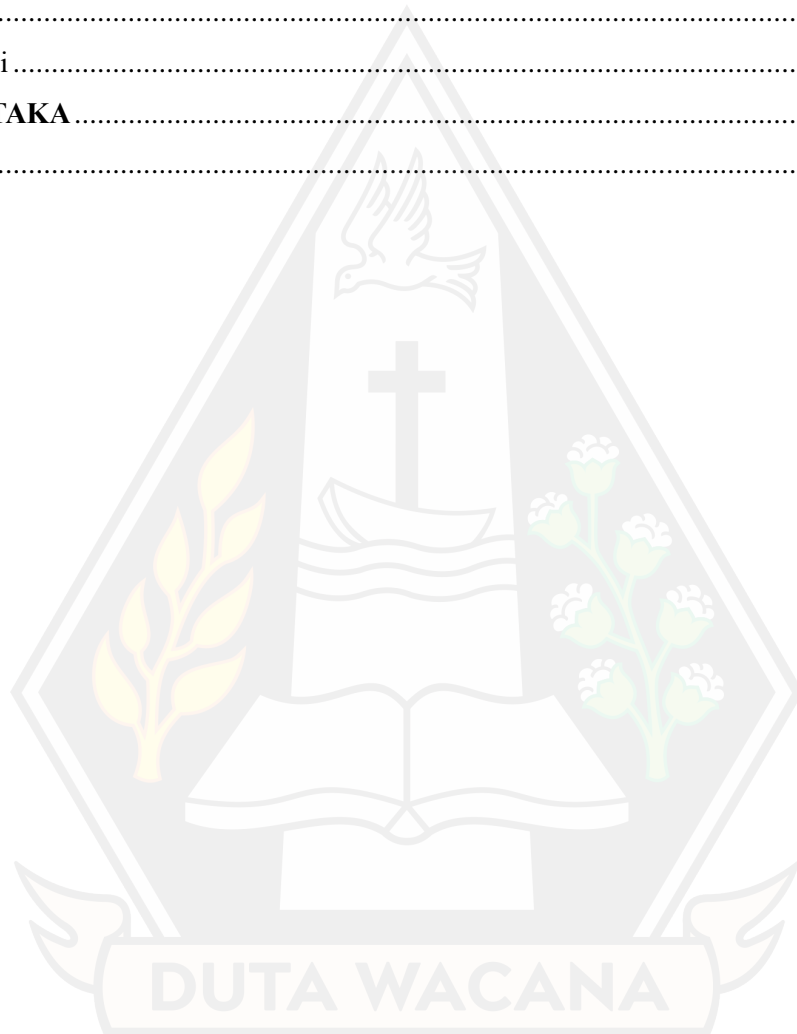
Dame Miyani Dini Tampubolon

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pertanyaan Penelitian.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB II	6
LANDASAN TEORI	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Budaya Organisasi.....	6
2.1.2 Indikator Budaya Organisasi.....	7
2.1.3 Efisiensi Karyawan.....	9
2.1.4 Indikator Efisiensi Karyawan.....	10
2.1.5 Politik Organisasi.....	11
2.1.6 Indikator Politik Organisasi.....	12
2.2 Penelitian Terdahlu.....	14
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	16
2.3.1 Dampak Politik Organisasi Memoderasi Budaya Organisasi Birokrasi terhadap Efisiensi Karyawan.....	16

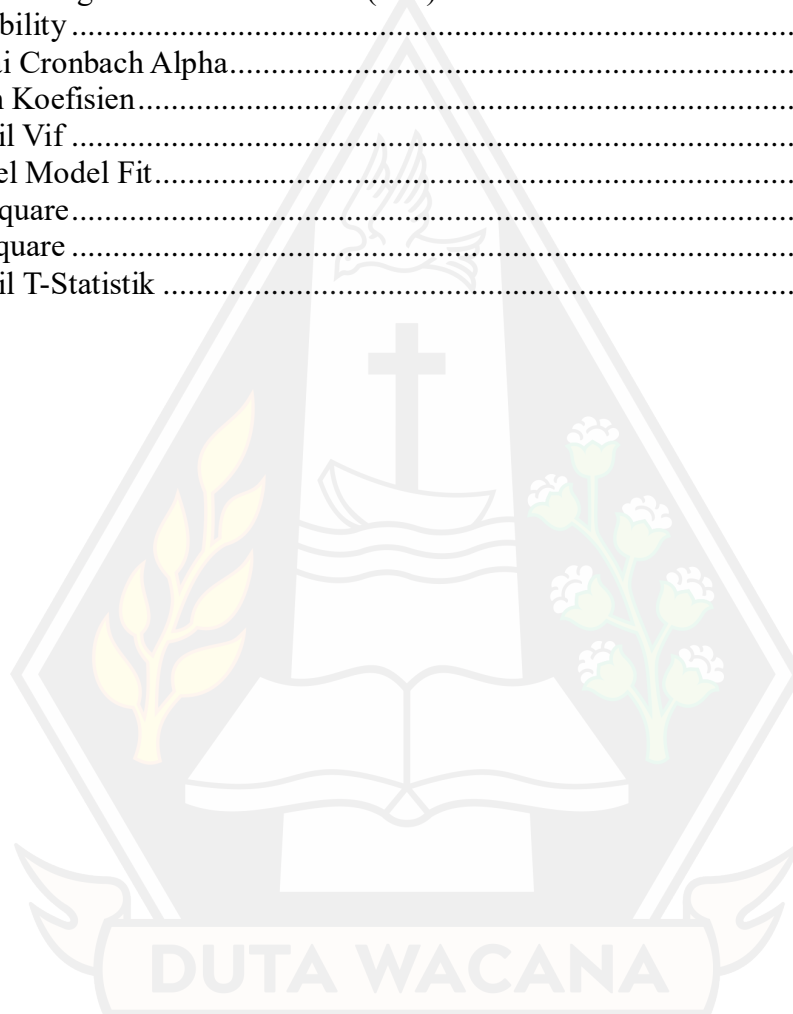
2.3.2 Dampak Politik Organisasi Memoderasi Budaya Organisasi Inovasi terhadap Efisiensi Karyawan	16
2.3.3 Dampak Politik Organisasi Memoderasi Budaya Organisasi Supportive terhadap Efisiensi Karyawan.....	17
2.4 Model Penelitian.....	18
BAB III	19
METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian	19
3.2 Teknik Pengumpulan Data	20
3.3 Populasi dan Sampel.....	20
3.3.1 Populasi.....	20
3.3.2 Sampel	20
3.3.3 Jenis Data	20
3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	21
3.5 Metode Analisis Data.....	27
3.5.1 Partial Least Square	27
3.6 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	28
3.6.1 Uji Validitas.....	29
3.6.2 Uji Reabilitas.....	30
3.7 Evaluasi Analisis Jalur Koefisien (Inner Model).....	31
3.7.1 Evaluasi Kecocokan dan Kebaikan Model.....	32
BAB IV	35
HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	35
4.1 Pengumpulan Data.....	35
4.2 Data Demografis.....	35
4.3 Data Deskripsi	37
4.4 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	38
4.4.1 Uji Validitas.....	42
4.4.2 Uji Reabilitas	46
4.5 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	48
4.6 Evaluasi Kecocokan dan Kebaikan Model.....	49
4.7 Pengujian Hipotesis	52
4.7.1 Peran Moderasi Politik Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Birokrasi Terhadap Efisiensi Karyawan.....	54
4.7.2 Peran Moderasi Politik Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Inovasi Terhadap Efisiensi Karyawan.....	54

4.7.3 Peran Moderasi Politik Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Supportive Terhadap Efisiensi Karyawan.....	55
4.8 Pembahasan.....	56
4.8.1 Peran Modeasi	58
BAB V	60
PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	60
5.3 Saran	61
5.4 Rekomendasi	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	64



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabl 3.1 Kriteria Model Fit	35
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	36
Tabel 4.3 Data Deskriptif	37
Tabel 4.4 Outer Loding Budaya Organisasi	42
Tabel 4.5 Outer Loading Efisiensi Karyawan.....	43
Tabel 4.6 Outer Loading Politik Organisasi	43
Tabel 4.7 Corss Loading.....	44
Tabel 4.8 Nilai Average Variance Extracted (Ave)	46
Tabel 4.9 Reliability	46
Tabel 4.10 Nilai Cronbach Alpha.....	47
Tabel 4.11 Path Koefisien.....	48
Tabel 4.12 Hasil Vif	49
Tabel 4.13 Tabel Model Fit.....	49
Tabel 4.14 R-Square.....	51
Tabel 4.15 F-Square	51
Tabel 4.16 Hasil T-Statistik	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Outer Model	40
Gambar 4.2 Outer Model dan Hasil	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	65
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden	66
Lampiran 3 Data Excell Kuisisioner	69
Lampiran 4 Kartu Konsultasi Dosen Pembimbing	80
Lampiran 5 Kartu Revisi Pendadaran	81
Lampiran 6 Revisi Judul Skripsi	82



PERAN MODERASI POLITIK ORGANISASI PADA PENGARUH TIPE BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFISIENSI KARYAWAN DI LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKTI) WILAYAH V YOGYAKARTA

Dame Miyan Dini Tampubolon

11200947

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

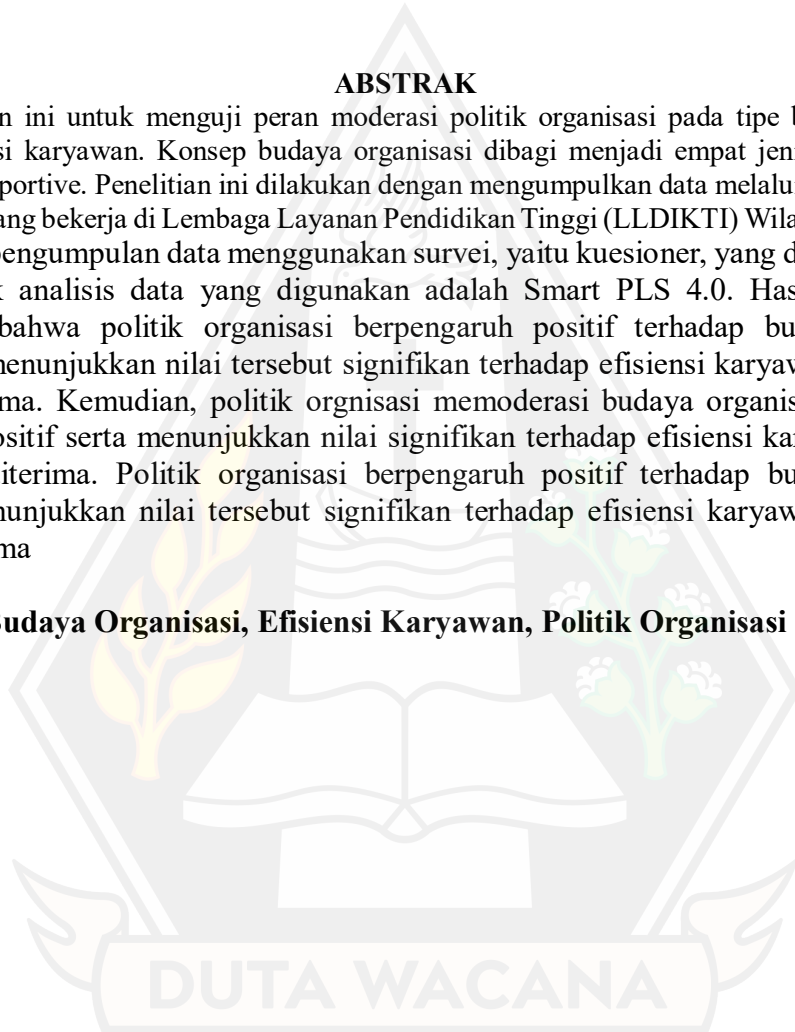
Universitas Kristen Duta Wacana

Email: miyandinii@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji peran moderasi politik organisasi pada tipe budaya organisasi terhadap efisiensi karyawan. Konsep budaya organisasi dibagi menjadi empat jenis yaitu birokrasi, inovatif, dan supportive. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuisisioner kepada 100 responden yang bekerja di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah V Yogyakarta dengan metode pengumpulan data menggunakan survei, yaitu kuisisioner, yang dibagikan kepada peserta. Teknik analisis data yang digunakan adalah Smart PLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa politik organisasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi birokrasi dan menunjukkan nilai tersebut signifikan terhadap efisiensi karyawan sehingga uji hipotesis diterima. Kemudian, politik organisasi memoderasi budaya organisasi inovatif dan berpengaruh positif serta menunjukkan nilai signifikan terhadap efisiensi karyawan, sehingga uji hipotesis diterima. Politik organisasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi supportive menunjukkan nilai tersebut signifikan terhadap efisiensi karyawan sehingga uji hipotesis diterima

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Efisiensi Karyawan, Politik Organisasi



**THE MODERATION ROLE OF ORGANIZATIONAL POLITICS ON THE
INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE TYPE ON EMPLOYEE
EFFICIENCY AT LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKTI)
WILAYAH V YOGYAKARTA**

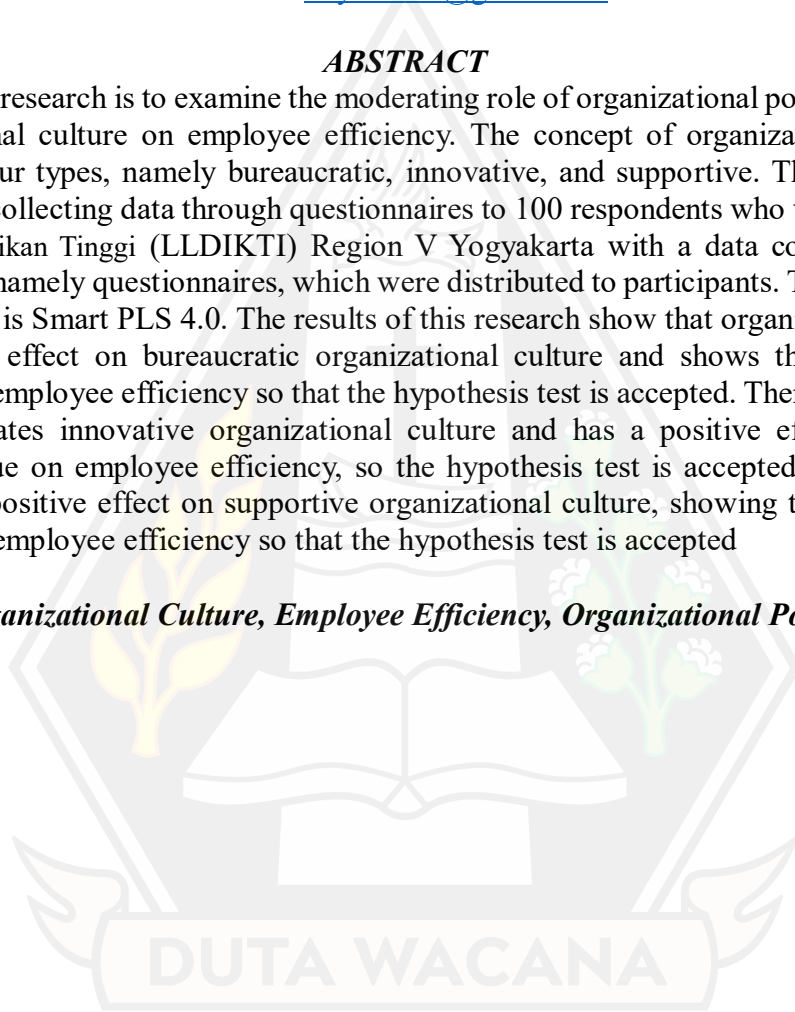
**Dame Miyan Dini Tampubolon
11200947**

*Department Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
Email: miyandinii@gmail.com*

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the moderating role of organizational politics on the type of organizational culture on employee efficiency. The concept of organizational culture is divided into four types, namely bureaucratic, innovative, and supportive. This research was carried out by collecting data through questionnaires to 100 respondents who work at Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Region V Yogyakarta with a data collection method using surveys, namely questionnaires, which were distributed to participants. The data analysis technique used is Smart PLS 4.0. The results of this research show that organizational politics has a positive effect on bureaucratic organizational culture and shows that this value is significant for employee efficiency so that the hypothesis test is accepted. Then, organizational politics moderates innovative organizational culture and has a positive effect and shows significant value on employee efficiency, so the hypothesis test is accepted. Organizational politics has a positive effect on supportive organizational culture, showing that this value is significant for employee efficiency so that the hypothesis test is accepted

Keywords: Organizational Culture, Employee Efficiency, Organizational Politics



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi melekat erat dengan karyawan di lingkungan kerja. Dengan adanya budaya organisasi ini efisiensi karyawan dapat dilihat dari pengaruh budaya yang ada di tempat kerja tersebut. Selain itu, budaya organisasi mempengaruhi tingkat komitmen karyawan, kinerja, dan efisiensi (Manetje dan Martins, 2009). Berbagai penelitian telah membuktikan keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja (Shea et al., 2021). Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang signifikan jika budaya organisasi dipelihara dan dirancang dengan baik (Mohelska dan Sokolova, 2015). Efisiensi karyawan sangat penting untuk mencapai atau menggagalkan tujuan perusahaan (Sahid et al., 2019). Meskipun secara teknis efisiensi pegawai tidak sama dengan kinerja pegawai, karena efisiensi mengacu pada perbandingan hasil terhadap usaha namun kinerja merupakan nilai tertentu yang mencakup hasil dan perilaku (Sutanto et al., 2018), kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi efisiensi mereka dalam suatu perusahaan (Tarmidi dan Arsajah, 2019).

Menurut Wallach (1983) Budaya organisasi menggambarkan profil budaya organisasi dalam tiga dimensi stereotip: birokrasi, inovatif, dan suportif. Organisasi biasanya menggabungkan ketiga kategori tersebut, pada tingkat yang berbeda (Wallach, 1983). Pada indikator birokrasi terkait pada aturan-aturan yang diberlakukan oleh perusahaan atau instansi. Aturan yang terlalu mengikat dapat menghambat efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya. Pada indikator inovasi, lingkungan yang kreatif dapat menciptakan inovasi-inovasi baru guna memajukan perusahaan. Namun tidak mudah bekerja dalam lingkungan tersebut, karena pekerja dipaksa untuk terus memikirkan ide-ide baru, hal ini dapat memicu stres pada karyawan. Kemudian pada indikator supportive, lingkungan kerja yang mendukung dapat membangun team work yang ideal untuk sebuah keharmonisan dalam bekerja.

Dalam karyanya tentang peran keadilan, kepercayaan dan budaya kerja Organisasi dan ambiguitas efisiensi karyawan, Othman (2008) menyoroti dua sisi politik organisasi: sisi buruk (negatif), yang melibatkan perilaku nyaman dan melanggar hukum, dan sisi baik (positif). Politik organisasi yang negatif tidak disukai karena menimbulkan kesulitan etika dan perselisihan di tempat kerja, sedangkan politik organisasi yang positif adalah konsekuensi dari penggabungan tujuan bersama dan mendorong kolaborasi (Drory dan Vigoda-Gadot, 2010; Gotsis dan Kortezi, 2010). Kane-Frieder et al. (2014) menyatakan bahwa persepsi politik positif memicu tantangan yang menghasilkan hasil organisasi yang positif. Sementara itu, persepsi politik negatif menyebabkan hasil organisasi yang negatif. Politik organisasi yang positif mempunyai pengaruh moderasi positif yang signifikan terhadap hubungan antara budaya organisasi dan efisiensi pegawai, sebaliknya politik organisasi yang negatif mempunyai pengaruh moderasi negatif yang signifikan terhadap hubungan antara budaya organisasi dan efisiensi pegawai (Awaah, 2022).

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan (Awaah, 2022) di Ghana pada sektor publik yang memberikan hasil bahwa (pengaruh) moderasi politik organisasi (secara) negatif (pada) pengaruh budaya organisasi terhadap

efisiensi karyawan. Hal ini (menunjukkan bahwa politik organisasi mendorong budaya organisai untuk meningkatkan efisiensi karyawan) hubungan terbalik antara budaya organisasi dan efisiensi karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa praktik politik organisasi yang negatif menghambat efisiensi dan harus diperhatikan dengan cermat. Julius et al (2017) sebelumnya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara politik organisasi dan kepuasan karyawan, menyimpulkan bahwa politik organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya efisiensi. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) untuk mengetahui bagaimana peran moderasi Politik Organisasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap efisiensi karyawan yang ada di tempat tersebut. Dalam aktivitas yang terjadi pada lembaga tersebut, karyawan dituntut untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku pada lembaga tersebut. Sehingga tidak jarang dalam menjalankan aktivitas terhambat oleh aturan yang ada lembaga terkait. Pada penelitian terdahulu (Lenda, 2013) budaya organisasi birokrasi birokrasi berpengaruh positif dan signifikan, artinya rtinya semakin baik dan budaya birokrasi positif maka semakin baik pula kinerja aparaturnya. Sedangkan penelitian (Rivai, 2013) kesan yang tercipta dari birokrasi adalah bahwa warga negara yang bersosialisasi dengan aparat pemerintahan dominan bertemu dengan aparat berseragam yang “kurang ramah, kurang informatif, dan kurang profesional”. Sehubung demikian, untuk melanjutkan penelitian yang ada maka dikembangkan penelitian ini untuk mengetahui peranan politik organisasi pada hubungan budaya organisasi terhadap efisiensi karyawan.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Guna mempermudah dalam melakukan penelitian, maka penulis akan membatasi inti Rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut, berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya:

“Apakah Politik Organisasi memoderasi pada pengaruh tipe Budaya Organisasi terhadap Efisiensi Karyawan?”

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini berkaitan dengan rumusan masalah yang teridentifikasi.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

“Menguji peran moderasi Politik Organisasi pada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efisiensi Karyawan”

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, penelitian ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam memahami pengaruh budaya organisasi dan efisiensi karyawan terhadap politik organisasi. Selain itu, variabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang.

b. Manfaat bagi institusi

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mengetahui bagaimana moderasi politik organisasi mempengaruhi pengaruh budaya organisasi terhadap efisiensi karyawan. Hal ini akan

membantu perusahaan dan institusi membuat rencana untuk mempertahankan karyawan yang mereka inginkan.

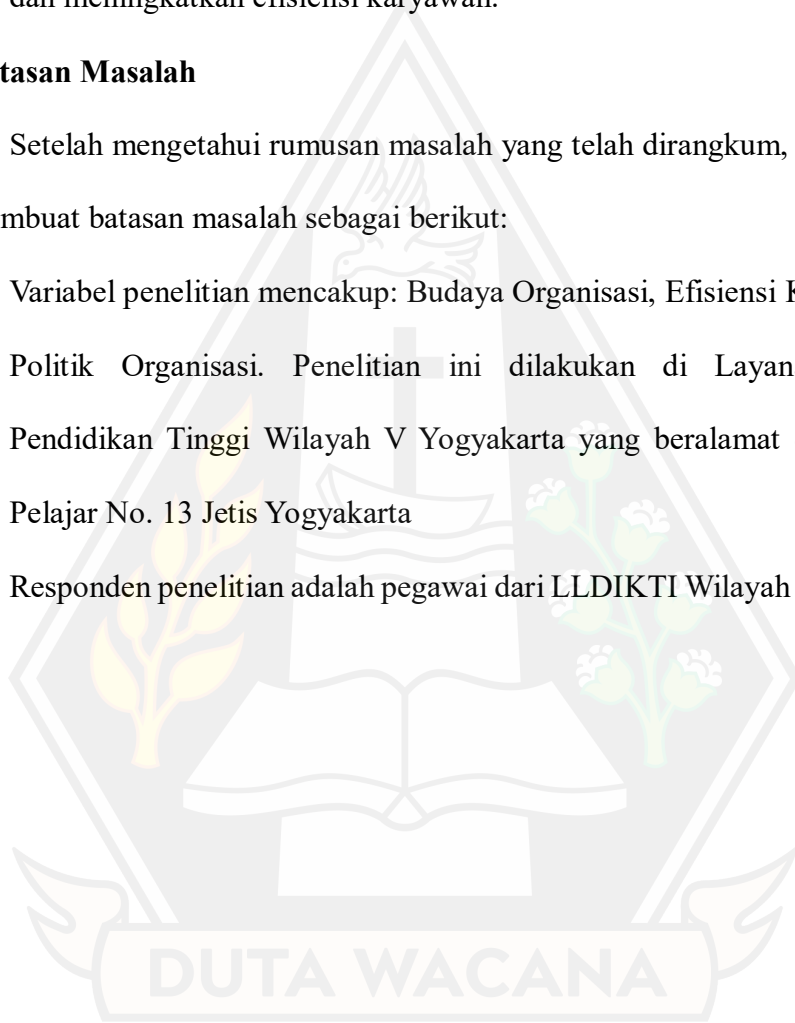
c. Manfaat Praktisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau pertimbangan untuk menggunakan variabel yang diteliti untuk meningkatkan politik organisasi dan meningkatkan efisiensi karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Setelah mengetahui rumusan masalah yang telah dirangkum, maka peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian mencakup: Budaya Organisasi, Efisiensi Karyawan dan Politik Organisasi. Penelitian ini dilakukan di Layanan Lembaga Pendidikan Tinggi Wilayah V Yogyakarta yang beralamat di Jl. Tentara Pelajar No. 13 Jetis Yogyakarta
2. Responden penelitian adalah pegawai dari LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta



BAB V

PENUTUP

a. Kesimpulan

Data primer, yang dikumpulkan langsung dari lapangan melalui penyebaran kuisioner, digunakan dalam penelitian ini. Responden dari penelitian ini adalah karyawan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) sebanyak 100 responden. Penelitian ini dilakukan untuk melihat peran moderasi politik organisasi pada tipe pengaruh budaya organisasi terhadap efisiensi karyawan. Hasil penelitian menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. politik organisasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi birokrasi dan t-statistik menunjukkan nilai tersebut signifikan terhadap efisiensi karyawan sehingga uji hipotesis diterima
2. politik organisasi memoderasi budaya organisasi inovatif dan berpengaruh positif serta t-statistik menunjukkan nilai signifikan terhadap efisiensi karyawan, sehingga uji hipotesis diterima
3. politik organisasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi supportive dan t-statistik menunjukkan nilai tersebut signifikan terhadap efisiensi karyawan sehingga uji hipotesis diterima

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan untuk periode mendatang perlu memperhatikan keterbatasan yang ada pada penelitian ini. Keterbatasan pada penelitian ini akan menyempurnakan penelitian yang akan datang. Berdasarkan pengalaman langsung dari penelitian ini, terdapat keterbatasan yang dialami pada penelitian ini. Beberapa keterbatasan tersebut:

1. keterbatasan sampel, jumlah responden hanya 100 orang. Tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya
2. Indikator yang bermasalah sehingga membuat instrumen pertanyaan menjadi rancu
3. Instrumen penelitian khususnya pada variabel budaya perlu perbaikan terkait dengan skala pengukurannya.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan di atas, peneliti menyarankan hal-hal berikut:

1. Bagi Universitas Kristen Duta Wacana Diharapkan dapat dijadikan sebagai dokumen pustaka atau referensi untuk menghasilkan karya akademis selanjutnya mengenai perkembangan ilmu manajemen.
2. Bagi instansi, diharapkan membuat regulasi yang dapat menunjang keefektifan kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat lebih efisien.

5.4 Rekomendasi

Dari hasil analisis dan kesimpulan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi bagi penelitian selanjutnya memperdalam kembali mengenai variabel yang lebih berpengaruh terhadap efisiensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Najem, M., Dhakal, H. and Bennett, N. (2012). The role of culture and leadership in lean transformation: a review and assessment model. *International Journal of Lean Thinking*, Vol 3 No., 119–138.
- Anitha, J. (2016). Role of organisational culture and employee commitment in employee retention. *ASBM Journal of Management*, 9.
- Awaah, F. (2022). Does Organisational Politics Moderates the Relationship Between Organisational Culture and Employee Efficiency? *Journal of Economic and Administrative Sciences*.
- Bergmann, A. et al. (2017). Hang the low hanging fruit even lower-Evidence that energy efficiency matters for corporate financial performance. *Journal of Cleaner Production*, 147, 66–74.
- Budiasih, Y. et al. (2020). The mediating impact of perceived organisational politics on the relationship between leadership styles and job satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10 No.11, 478–495.
- Churcill. (1979). *Konseptual Model SMART PLS*.
- Cobbinah, E., Ntarmah, A.H., Obeng, A.F. and Ewudzie, P. (2020), “The effect of organizational culture on employee job performance in the public sector: do commitment and politics play a role?”, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 10 No. 3, pp. 107-129.
- Colquitt, J.A., LecPine, J., Michael, J. . (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Colquitt, J. et al. (2008). *The Relationship between leader-member exchange, trust, support, and organizational citizenship behavior proceedings of the 13th Asia Pacific Management Conference, Melbourne, Australia*.
- Dwivedi, P. C. V. (2020). *Transformational leadership and employee efficiency: knowledge sharing as mediator*. Amity Business School.
- Hartono, J. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan pengalaman*. BPFE Yogyakarta.
- Jarret, M. (2017). The 4 types of organizational politics. *Havard Business Review*.
- Kacmar, K.M. and Carlson, D. S. (1997). Further validations of the perceptions of the politics scale (POPS): a multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23 No. 5, 627–649.
- Kacmar, K. ., & Ferris, G. . (1993). Politics at work: Sharpenmg the focus of political behavior in organizations. *Business Horisons*, 36, 70–74.
- Kane-Frieder, R., Hochwarter, W.A., Hampton, H.L. and Ferris, G. . (2014). Supervisor political support as a buffer to subordinates’ reactions to political perceptions. A three-

- sample investigation. *Career Development International*, 19, 27–48.
- Lenda, S. (2013). Pengaruh Budaya Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Universitas Samratulangi*.
- Manetje, O. and Martins, N. (2009). The relationship between organisational culture and organisational commitment. *Southern African Business Review*, 13 No. 1, 87–111.
- McShane, S.L. and Glinow, M. . (2005). Organisational Behaviour: Emerging Realities for Workplace Revolution. *McGraw-Hill, International Edition, New York*.
- Mohelska, H. and Sokolova, M. (2015). Organisational culture and leadership joint vessels? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 171, 1011–1016.
- Monecke, A. and Leisch, F. (2006). *sempls: structural equation modeling using partial least squares*.
- Morgan, G. (2006), “Enactment as a form of narcissism”, in Morgan, G. (Ed.), *Images of Organisation*, Sage Publications, Thousand oaks CA, pp. 246-247..
- Munyon, T.P., Summers, J.K., Thompson, K.M. and Ferris, G. . (2015). Political skill and work outcomes: a theoretical extension, meta-analytic investigation, and agenda for the future. *Personnel Psychology*, 68 No. 1, 143–184.
- Obeidat, A.M., Abualoush, S.H., Irtaimah, H.J., Khaddam, A. A. and B., & K.A. (2018). The role of organisational culture in enhancing the human capital applied study on the social security corporation. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15 No. 3, 258–276.
- Parker, C. P., Dipboye, R. L., & Jackson, S. L. (1995). Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 21, 891–912.
- Rivai, A. (2013). Budaya Kerja Birokrasi Pemerintah dalam Pelayanan Publik. *Academica: Majalah Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, Vol. 5 No.
- Robbins, P. S. (2006). Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour), edisi kesepuluh. Terjemahan: Benyamin Molan. In *Jakarta: PT, Indeks*.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behaviour*. Pearson Education Australia.
- Sahid, A., Amirullah, I., Azis, A. and Rahman, A. . (2019). Bureaucratic reform to the human resources: a case study on the one-stop integrated service. *The Journal of Social Sciences Research*, 4 No. 1, 61–66.
- Sarstedt, M. et al. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology & Marketing*, 39, 1035–1064.
- Shea, T., Usman, S.A., Arivalagan, S. and Parayitam, S. (2021). Knowledge management practises as moderator in the relationship between organisational culture and performance in information technology companies in India. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.

- Sutanto, J., Liu, Y., Grigore, M. and Lemmik, R. (2018). Does knowledge retrieval improves work efficiency? An investigation under multiple systems use. *International Journal of Information Management*, 40 No. 1, 42–53.
- Tahir, S.Z.B. and Rinantanti, Y. (2018). Multilingual lecturers' competence in English teaching at the university of Iqra Buru, Indonesia. *Asian EFL Journal*, 20 NO.7, 162–175.
- Tarmidi, D. and Arsjah, R. (2019). Employee and organisational performance: impact of employee internal and external factors, moderated by online application. *Journal of Resources Development and Management*, 57, 30–37.
- Teravainen, V., Junnonen, J.M., Salopaa, T. and Sobolev, A. (2021). Relationships between organisational culture and efficiency in Finnish construction projects. *International Journal of Construction Management*, 21 No. 1, 12–26.
- Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26–35.
- Vigoda-Gadot, E. and Drory, A. (2006). Handbook of Organizational Politics. *Edward Elgar, Cheltenham*.
- Wallach, E. (1983). *Individuals and Organizations: The Cultural Match*.
- Wong, K. . (2015). The influence of culture and readiness for change on organisational change success in local government offices in Australia. *Doctoral Dissertation, Curtin University*.

