



## Pengembangan Alat Ukur Budaya Organisasi Pada Kontingen Garuda Pasukan Perdamaian PBB

Muhammad Eko Heru Saputro<sup>1✉</sup>, Anissa Lestari Kadiyono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

[muhammad22197@mail.unpad.ac.id](mailto:muhammad22197@mail.unpad.ac.id)

### Abstract

Developments in science and technology that occur in the world bring changes to human life. The change will ultimately bring higher tension to each individual. In order for organizational goals to be carried out properly, support from management is needed. This study aims to examine the extent to which the validity and reliability of Organizational Culture. The impact on personnel carrying out assignments to UN peacekeeping forces, so they can provide an overview and input to the organization in build its organizational culture, to increase success in assignments. The process includes completing the construct of measuring instrument by reducing the dimensions to a number of indicators, creating items that represent indicators from each existing dimension, and conducting an expert review. Furthermore, the researchers collected data using online questionnaire, on a sample of the assignment unit with a total sample of 125 people consisting of various positions. This research was tested with a high Chronbach's Alpha value, so it can be said that the organizational culture measuring instrument has ideal reliability. From the results of calculating Item Response Theory, it is obtained proportion at a good value, it can be said that the item is suitable for use. The results of the confirmatory factor analysis show the relationship between dimensions of Organizational Culture meets the requirements, for model fit and factor loading values of Organizational Culture can be said to be good. Thus the measuring instrument of organizational culture is reliable and valid to use.

Keywords: organizational culture, loading factor, peacekeeping, UN personnel, reliability

### Abstrak

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi di dunia membawa perubahan pada kehidupan manusia. Perubahan itu pada akhirnya akan membawa tuntutan yang lebih tinggi pada setiap organisasi dan individu. Agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik, maka diperlukan dukungan dari manajemen. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti sejauh mana validitas dan reliabilitas yang dimiliki alat ukur Budaya Organisasi, bagaimana dampak terhadap personel yang melaksanakan penugasan pada pasukan perdamaian PBB, sehingga dapat memberi gambaran dan masukan kepada organisasi dalam membangun budaya organisasi yang dimilikinya serta untuk dapat meningkatkan keberhasilan satuan dalam melaksanakan penugasan. Proses yang dilakukan meliputi penyusunan konstruk alat ukur dengan menurunkan dimensi menjadi beberapa indikator, lalu membuat item yang mewakili indikator dari setiap dimensi yang ada, dan melakukan expert review. Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara daring, terhadap sampel satuan penugasan dengan jumlah sampel 125 orang terdiri dari berbagai jabatan. Penelitian ini dilakukan pengujian dengan nilai Chronbach's Alpha yang tinggi, maka dapat dikatakan alat ukur budaya organisasi memiliki reliabilitas yang ideal. Dari hasil penghitungan Item response theory diperoleh proporsi yang berada pada nilai yang baik, sehingga dapat dikatakan item layak digunakan. Hasil confirmatory factor analysis, menunjukkan hubungan antar dimensi Budaya Organisasi berada pada rentang yang memenuhi syarat, untuk model fit dan nilai factor loading Budaya Organisasi dapat dikatakan baik. Dengan demikian alat ukur budaya organisasi reliabel dan valid untuk digunakan.

Kata kunci: budaya organisasi, loading factor, pasukan perdamaian, personel PBB, reliabilitas

*Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi di dunia membawa perubahan pada kehidupan manusia, dimana perubahan-perubahan itu pada akhirnya akan membawa tuntutan yang lebih tinggi pada setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja

yang mereka miliki demi mengikuti perkembangan organisasi yang ada.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai dan terlaksana dengan baik, maka diperlukan dukungan dari manajemen baik yang menyangkut inovasi dan pengambilan resiko didalam organisasi, stabilitas

organisasi, orientasi dan hal lainnya. Setiap organisasi menginginkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya tersebut dapat berdaya guna, dimana pengelolaan sumber daya manusia diusahakan untuk meningkatkan kualitas individu untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya, meningkatkan produktivitas pekerjaan, memotivasi, dan meningkatkan prestasi anggota yang ada di dalam organisasi tersebut [1].

Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain dan dengan pihak luar. Budaya yang kuat dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan kinerja dan inovasi. Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak selaras dengan tujuan organisasi dapat menyebabkan konflik, kebingungan, dan penurunan produktivitas. Organisasi yang berhasil adalah mereka yang mampu menyesuaikan budaya internalnya dengan tuntutan eksternal dan mampu menciptakan budaya yang mendukung tujuan strategisnya. Secara keseluruhan, budaya organisasi adalah fondasi yang mendasari bagaimana organisasi berfungsi dan bagaimana anggotanya bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama.

Pasukan perdamaian TNI yang melaksanakan tugas di Lebanon menghadapi berbagai kendala dan hambatan yang berkaitan dengan penugasan dan budaya organisasi. Salah satu kendala utama adalah perbedaan budaya antar matra (darat, laut, dan udara) yang menciptakan dinamika tersendiri dalam pelaksanaan tugas. Setiap matra memiliki gaya kepemimpinan, pendekatan taktis, serta prosedur operasional yang berbeda, yang dapat menimbulkan kesulitan dalam koordinasi dan integrasi antar elemen pasukan.

Selain itu, perbedaan iklim operasi, baik secara fisik maupun sosial, juga menjadi tantangan dalam pencapaian sinergi dan kesatuan komando. Resiko dalam pekerjaan yang tinggi, termasuk ancaman keamanan dan keterbatasan logistik, memperberat tekanan terhadap setiap anggota pasukan. Kesempatan dan kesetaraan dalam penugasan, terutama dalam hal pembagian tanggung jawab dan akses ke fasilitas atau dukungan, juga bisa menjadi sumber ketidakpuasan yang memengaruhi budaya organisasi yang dirasakan oleh para anggota penugasan.

Lebih jauh, anggota pasukan dihadapkan pada beban psikologis dan fisik yang berat, termasuk durasi penugasan yang panjang dan jarak dari keluarga, yang dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja. Semua aspek ini berkontribusi terhadap dinamika dalam pembentukan budaya organisasi yang dirasakan oleh para anggota, di mana persepsi terhadap keadilan, dukungan, dan penghargaan dalam pelaksanaan tugas menjadi faktor penting dalam keberhasilan misi tersebut.

Dalam sebuah organisasi terdapat aspek- aspek yang dapat mendukung kinerja organisasi, aspek- aspek ini dapat berupa sumber daya manusia yaitu anggota, metode kerja, waktu, struktur organisasi, dan material lain [2], dimana kesemua faktor tersebut secara bersama- sama akan saling berinteraksi dan kemudian membentuk suatu budaya organisasi yang dirasakan oleh para anggotanya, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dari anggota yang ada didalam organisasi tersebut [3].

Budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan [4]. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang [5].

Menurut pendapat ahli lainnya, budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota- anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama [6]. Dimana sistem tersebut akan menjadi suatu kepercayaan yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan orang-orang itu dari orang lain. Setiap organisasi merupakan system yang khas, sehingga organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri, oleh karena itu setiap organisasi pasti memiliki budaya yang khas pula [7].

Budaya organisasi sendiri merupakan suatu keadaan yang berlangsung lama dan dapat mempengaruhi tingkah laku dari para anggotanya, oleh karena itu dapat digambarkan sebagai sebuah persepsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang berpengaruh pada individu dalam melakukan aktivitas, budaya organisasi juga mempunyai kondisi internal yang dapat dirasakan berbeda- beda pada oleh setiap individu [8].

Budaya Organisasi mempunyai komponen yang terdiri dari tujuh komponen yaitu inovasi dan pengambilan risiko, dimana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan pada mereka, perhatian ke hal yang rinci, yaitu tentang bagaimana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada hal rinci dalam melaksanakan tugasnya, orientasi hasil, yang menekankan pada sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan hanya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut. Selain itu juga terdapat komponen lain seperti orientasi individu yang berkaitan dengan bagaimana manajemen memperhitungkan dampak dari keputusan terhadap orang-orang di dalam organisasi itu, budaya organisasi juga memiliki komponen orientasi tim yang diperlihatkan dari kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukan kepada individu. Sebuah

organisasi juga memiliki keagresifan, yaitu, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai, serta yang terakhir adalah stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi [9].

Pada penelitian ini alat ukur yang akan digunakan adalah pengembangan alat ukur yang berdasarkan pada teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh ahli [10]. Alat ukur budaya organisasi ini akan digunakan pada populasi prajurit yang sedang bertugas pada misi perdamaian, karena sampai saat ini belum ada alat ukur yang khusus untuk mengetahui terkait budaya organisasi yang ada pada satuan penugasan, sehingga peneliti mengembangkan alat ukur Budaya Organisasi untuk melihat dampak dari Budaya Organisasi yang ada pada satuan penugasan yang tergambar dari skor setiap jenis karakteristik yang dimaknakan oleh anggota satuan yaitu inovasi dan pengambilan resiko (Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko), perhatian ke hal yang rinci (Bagaimana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada hal rinci), orientasi hasil (Sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu), orientasi individu (Bagaimana manajemen memperhitungkan dampak dari keputusan terhadap orang-orang di dalam organisasi itu), orientasi tim (Diperlihatkan dari kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu), Keagresifan (Yaitu, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai), stabilitas (Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi) [11].

## **2. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data secara daring melalui tautan Google Form. Kuesioner yang disebarkan mencakup informasi penting terkait tujuan penelitian, bagaimana data partisipan akan digunakan, informasi kontak peneliti, serta pernyataan kesediaan partisipan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini (Informed Consent). Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara hati-hati untuk memastikan bahwa partisipan memahami sepenuhnya tujuan dari penelitian ini dan peran mereka dalam memberikan data yang dibutuhkan. Untuk menjaga integritas data yang dikumpulkan, peneliti memastikan bahwa setiap partisipan diberikan petunjuk yang jelas mengenai pengisian kuesioner, serta memberikan ruang bagi partisipan untuk mengajukan pertanyaan atau klarifikasi terkait instrumen penelitian.

Penelitian ini dirancang dengan tujuan utama untuk menguji reliabilitas dan validitas alat ukur Budaya Organisasi yang telah dikembangkan oleh peneliti. Dengan melakukan pengujian ini, peneliti bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat secara konsisten mengukur aspek-aspek yang relevan dengan Budaya Organisasi dan bahwa hasilnya dapat diandalkan untuk penelitian lebih lanjut atau penerapan dalam konteks praktis. Selain itu, pengujian ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut valid, artinya benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga hasilnya dapat memberikan gambaran yang akurat tentang budaya organisasi di lingkungan yang diteliti. Peneliti juga mempertimbangkan berbagai aspek lain yang dapat mempengaruhi hasil, seperti konteks sosial dan budaya organisasi, serta faktor demografis partisipan, untuk memastikan hasil yang komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

Dengan pendekatan ini, peneliti berharap dapat memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat keandalan dan keakuratan yang tinggi. Hal ini penting karena alat ukur yang reliabel dan valid akan menghasilkan data yang lebih bermakna dan dapat dipercaya. Data yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan model Budaya Organisasi, tetapi juga dapat digunakan oleh praktisi manajemen untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi melalui pemahaman yang lebih baik tentang budaya internal mereka. Peneliti juga berharap bahwa hasil penelitian ini dapat membuka jalan bagi penelitian-penelitian lanjutan di masa depan yang dapat memperdalam pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi terhadap berbagai aspek operasional dan kinerja organisasi. [12].

### **2.1 Partisipan**

Partisipan dalam penelitian ini merupakan personel yang menjalankan tugas dalam misi di Lebanon, yang melibatkan tiga Angkatan Matra, yaitu Matra Darat, Laut, dan Udara, dengan komposisi pangkat terdiri dari Perwira, Bintara, dan Tamtama. Penelitian ini menggunakan teknik sampling incidental, yang berarti pemilihan sampel dilakukan berdasarkan ketersediaan personel yang memenuhi kriteria untuk dilibatkan dalam penelitian. Penggunaan teknik ini dipilih oleh peneliti dengan pertimbangan kemudahan akses dalam pengumpulan data, terutama mengingat keterbatasan waktu dan biaya yang tersedia untuk proses pengambilan sampel. Dalam situasi ini, teknik incidental sampling memungkinkan peneliti untuk secara efisien mengumpulkan data yang diperlukan tanpa terhambat oleh kendala operasional yang mungkin muncul [13].

2.2 Pengukuran

Kuesioner budaya organisasi merupakan pengembangan alat ukur yang diturunkan dari teori budaya organisasi [14] yang terdiri dari tujuh dimensi. Ketujuh dimensi tersebut terdiri dari inovasi dan pengambilan risiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi Individu, orientasi Tim, keagresifan, dan stabilitas [15]. Reliabilitas alat ukur budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Scale Reliability Statistics

Cronbach's $\alpha$	N of Items
.873	52

Respon partisipan diukur berdasarkan skor skala likert dengan rentang satu sampai dengan empat. Angka satu artinya sangat tidak setuju, angka empat artinya sangat setuju [16]. Skor Budaya Organisasi diperoleh dengan menjumlahkan skor total dari setiap aitem dan setiap dimensi secara keseluruhan. Skor total dari setiap aitem. Skor total dari setiap dimensi bertujuan untuk mendapatkan gambaran Budaya Organisasi pada setiap dimensi, sedangkan skor total keseluruhan bertujuan untuk mendapatkan kesimpulan terkait dampak Budaya Organisasi secara menyeluruh terhadap setiap orang. Total skor yang semakin tinggi mengindikasikan bahwa dampak positif yang dirasakan sangat tinggi, sedangkan skor yang rendah mengindikasikan dampak negatif yang dirasakan sangat tinggi. Selain skala Budaya Organisasi, instrumen lainnya adalah dengan menggunakan *expert review* kepada pengujian reliabilitas, IRT (Item Response Theory), dan CFA (Confirmatory Factor Analysis) [17].

2.3 Prosedur

Waktu Penelitian dimulai dari bulan Agustus 2023 hingga November 2023 di PMPP TNI, dengan pengambilan data menggunakan kuesioner daring.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu dan memberikan informasi kepada peneliti tentang reliabilitas dan validitas alat ukur Budaya Organisasi pada pasukan perdamaian. Dengan tujuan ini, peneliti berharap dapat mengevaluasi sejauh mana alat ukur tersebut dapat diandalkan dalam mengukur aspek-aspek budaya organisasi secara konsisten serta seberapa akurat alat ini dalam merefleksikan realitas budaya di lingkungan pasukan perdamaian.

Responden yang mengisi kuesioner berjumlah 125 yang merupakan golongan Perwira, Bintara dan Tamtama dari Angkatan Darat, Angkatan Laut, dan Angkatan Udara dengan persentasi Angkatan Darat 60% (n=75), Angkatan Udara 8% (n=)10 Angkatan Laut 32% (n=40), dan golongan pangkat Perwira

21,6% (n=27), Bintara 18,4%(n=23), Tamtama 60% (n=75).

Berikut ini adalah karakteristik demografi responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Demografi Responden (N=125)

Data Demografi	n	%
Matra		
TNI AD	75	60
TNI AU	10	8
TNI AL	40	32
<b>Golongan Pangkat</b>		
Perwira	27	21,6
Bintara	23	18,4
Tamtama	75	60

Pada model IRT memperlihatkan hubungan antara kemampuan (trait) yang diberi simbol  $\theta$  diukur dengan suatu alat tes yang menghasilkan respon aitem [18]. Respon aitem dapat berbentuk *dichotomus* yang memiliki dua kategori seperti benar atau salah, dan dapat berbentuk *polythomous* yang memiliki lebih dari dua kategori seperti skala Likert atau *rating*, skor yang diperoleh pada akhir dari tes ini adalah bukan nilai ujian tetapi estimasi kemampuan dikenal sebagai *theta* ( $\theta$ ) yang memiliki nilai variasi antara +3 sampai -3 [19]. *Item response Theory* adalah salah satu cara untuk menilai kelayakan butir dengan membandingkan rerata penampilan butir terhadap tampilan bukti kemampuan kelompok yang diramalkan oleh model [20]. Dari hasil penghitungan Item response theory diperoleh proporsi yang berada pada rentang 2,71 hingga 3,41 sehingga dapat dikatakan item layak digunakan.

Berdasarkan data yang didapat, hasil CFA Budaya Organisasi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara dimensi-dimensinya, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pada Budaya Organisasi memiliki model fit yang baik setelah dilakukan beberapa modifikasi dan penghapusan item yang tidak memenuhi kriteria model fit.

Selain itu, nilai *factor loading* pada setiap item yang tersisa juga menunjukkan angka yang memadai, sehingga item-item tersebut dapat dianggap memiliki validitas yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa item yang tersisa dapat digunakan secara akurat untuk mengukur dimensi-dimensi Budaya Organisasi secara spesifik, di mana setiap item hanya berkorelasi kuat dengan dimensinya masing-masing.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu memberikan hasil yang akurat dan konsisten, yang selanjutnya dapat diandalkan untuk penelitian lebih lanjut atau implementasi praktis di berbagai konteks organisasi. Penelitian ini memperkuat validitas konstruksi Budaya

Organisasi, sekaligus memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori dalam bidang tersebut.. Hasil pengujian CFA (Confirmatory Factor Analysis) didapatkan bahwa alat ukur Budaya Organisasi memiliki hasil pengukuran menunjukkan nilai CFI 0,939 > 0,90, TLI 0,905 > 0,90, SRMR 0,0489 < 0,08 dan RMSEA 0,0744 < 0,08 [21]. Hasil pengujian CFA dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Factor loadings

Factor	Indicator	Z	Stand. Estimate
Risk	Risk4	8.39	0.713
	Risk5	10.34	0.778
	Risk6	10.73	0.808
	Risk7	11.40	0.842
	Risk8	9.97	0.762
Rinc	Rinc1	9.29	0.730
	Rinc2	10.28	0.791
	Rinc6	9.10	0.721
	Rinc7	9.86	0.762
Has	Has1	9.02	0.714
	Has2	8.15	0.662
	Has4	9.93	0.763
	Has5	7.96	0.650
	Has8	11.02	0.820
Indv	Indv1	10.02	0.765
	Indv2	8.32	0.673
	Indv6	10.64	0.801
Tim	Tim3	8.93	0.708
	Tim6	8.02	0.663
	Tim8	8.85	0.697
Agg	Agg2	9.46	0.742
	Agg3	9.41	0.758
	Agg4	9.26	0.739
Stab	Stab1	8.39	0.676
	Stab2	9.66	0.746
	Stab7	9.88	0.760

Hasil uji *goodness of fit* setelah melakukan modifikasi menunjukkan bahwa model *fit* berdasarkan lima kriteria *goodfit* (lihat tabel 12), yaitu: CFI > 0,90 , TLI > 0,90, SRMR < 0,08 dan RMSEA < 0,08. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Fit Measures

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
				Lower	Upper
0.939	0.905	0.0489	0.0744	0.0608	0.0877

Budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.873, nilai *Cronbach's alpha* pada setiap dimensi berkisar antara rentang 0.823 hingga 0.924. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki reliabilitas yang ideal dengan nilai *Cronbach's alpha* berada pada nilai diatas 0,7. sedangkan nilai *item rest correlation* pada budaya organisasi memiliki nilai korelasi yaitu berada pada rentang 0,189 hingga 0.775. sehingga dua item yang dianggap tidak dapat membedakan setiap individu dengan baik berdasar nilai *item rest correlaton* yaitu diatas 0,40 dihilangkan. Hasil penghitungan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Reliability

Pernyataan	Cronbach's $\alpha$
Inovasi dan pengambilan risiko	0.826
Perhatian ke hal yang rinci	0,823
Orientasi hasil	0.903
Orientasi Individu	0.888
Orientasi Tim	0.924
Keagresifan	0.879
Stabilitas	0.881

#### 4. Kesimpulan

Alat ukur Budaya Organisasi memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,873 yaitu berada pada nilai > 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur Budaya Organisasi memiliki keandalan yang baik. Hasil pengujian CFA didapatkan bahwa alat ukur Budaya Organisasi memiliki kesesuaian yang baik dimana hasil pengukuran menunjukkan nilai CFI 0,939 > 0,90, TLI 0,905 > 0,90, SRMR 0,0489 < 0,08 dan RMSEA 0,0744 < 0,08. Dengan demikian alat ukur Budaya Organisasi merupakan alat ukur yang valid dan reliabel untuk mengukur bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan didalam organisasinya terkait dengan Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi Individu, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Keterbatasan pada instrumen ini adalah terdapat tujuh dimensi yang dapat berpegaruh terhadap budaya organisasi serta item yang cukup banyak, sehingga dapat membuat responen cenderung mengisi dengan tidak serius. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan alat ukur dengan menspesifikasikan setiap komponen di yang ada dalam Budaya Organisasi, dengan demikian intervensi yang dilakukan dapat lebih terarah dan tepat sasaran.

#### Daftar Rujukan

- [1] H. Wahyudin. (2023). Budaya Organisasi, *Multiverse Open Multidiscip. Journal.*, vol. 1, no. 3, pp. 51–56. <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>.
- [2] B. J. R. Hina, S. Sundari, and M. Pakpahan. (2024). Peran Evaluasi Kinerja Dalam Organisasi, *SAMMAJIVA J. Penelit. Bisnis dan Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 106–117. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i1.786>.

- [3] T. Kiaos. (2024). Organizational Culture, Cultural Control, and the Self: Directions for Organizational Ethnographers, *Organ. Cult., An International Journal* vol. 24, no. 2, pp. 37–60. <http://dx.doi.org/10.18848/2327-8013/CGP/v24i02/37-60>.
- [4] W. Sailan Masunka, G. Kinyua PhD, and A. Muchemi PhD. (2022). Organizational Culture as an Antecedent of Organizational Performance: Review of Literature, *Int. J. Manag. Stud. Res.*, vol. 10, no. 3, pp. 31–43. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.1003004>.
- [5] A. C. Young. (2023) Young’s Model of Organizational Culture, *Open J. Bus. Manag.*, vol. 11, no. 06, pp. 3125–3134. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2023.116171>.
- [6] V. O. Akpa, O. U. Asikhia, and N. E. Nneji,. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature, *Int. J. Adv. Eng. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 361–372. <http://dx.doi.org/10.35629/5252-0301361372>.
- [7] S. P. Robbins and T. A. Judge, (2013) Organizational Behavior 15th Edition, Fifteen Ed. New Jersey: Pearson Education.
- [8] J. Barling and C. L. Cooper, (2008). The SAGE Handbook of Organizational Behavior Volume I. SAGE Publications.
- [9] A. D. Nurhalim, (2022). The Role of Organizational Culture in Realizing the Performance of an Organization,” *Primanomics J. Ekon. Bisnis*, vol. 20, no. 3, pp. 17–29. <https://doi.org/10.31253/pe.v20i3.1194>.
- [10] A. A. Ardam and S. Wijono, (2022) Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Bull. Couns. Psychother.*, vol. 4, no. 3, pp. 522–527. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.377>.
- [11] D. Iskamto, (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance,” *Int. J. Manag. Digit. Bus.*, vol. 2, no. 1, pp. 47–55. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>.
- [12] A. Supratiknya, (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dalam Psikologi. Universitas Sanata Dharma.
- [13] P. B. Abduraimi, M. Mustafi, and X. Islami, (2023). The Role of Organizational Culture on Employee Engagement, *Bus. Theory Pract.*, vol. 24, no. 1, pp. 109–122. <https://doi.org/10.3846/btp.2023.17241>.
- [14] T. Setiawan, Y. Absah, and A. S. Silalahi, (2020). The Influences of Organizational Culture, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performancesat PT. Sumatra Sistem Integrasi Medan, *Int. J. Multicult. Multireligious Underst.*, vol. 7, no. 1, pp. 25–36. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1273>
- [15] S. P. Robbins and T. A. Judge, (2017 ). Full-Circle Learning MyLab,” *Fortune*, p. 290.
- [16] B. Simamora, (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya, *J. Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>.
- [17] F. Tentama and S. Subardjo, (2022). Confirmatory Factor Analysis on Educational Employees Engagement (Structural Equation Modeling Analysis), *J. Educ. Heal. Community Psychol.*, vol. 11, no. 3, p. 550. <http://dx.doi.org/10.12928/jehcp.v11i3.9731>.
- [18] T. Pardede et al. (2023). Gaining a deeper understanding of the meaning of the carelessness parameter in the 4PL IRT model and strategies for estimating it, *REID (Research Eval. Educ.*, vol. 9, no. 1, pp. 86–117. <https://doi.org/10.21831/reid.v9i1.63230>.
- [19] M. A. Ayanwale, J. Chere-Masopha, and M. C. Morena, (2022) The Classical Test or Item Response Measurement Theory: The Status of the Framework at the Examination Council of Lesotho, *Int. J. Learn. Teach. Educ. Res.*, vol. 21, no. 8, pp. 384–406. <https://doi.org/10.26803/ijlter.21.8.22>.
- [20] N. Lestari, C. Nisa, M. Mutazam, (2023). Developing Two Tier Test of Critical Thinking Ability using Rasch Model,” *JIPF (Jurnal Ilmu ...)*, vol. 8, no. 2, pp. 259–268. <https://dx.doi.org/10.26737/jipf.v8i2.3737>.
- [21] H. I. C. HaronShafiee, M. S. A. Halim, and M. Ismail, (2023). Assessment Model for Determinant Factor Constructs in Edu-Tourism Using Confirmatory Factor Analysis (CFA), *Int. J. Sustain. Dev. Plan.*, vol. 18, no. 7, pp. 2037–2043. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180705>