

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Melalui pelaksanaan tridharma tersebut, perguruan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan formal, tetapi juga sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan, pembentukan karakter, serta agen perubahan sosial di masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, khususnya dosen sebagai pelaksana utama kegiatan akademik. Dosen merupakan tenaga pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki peran sentral dalam proses pendidikan tinggi. Peran dosen tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pembelajaran di kelas, tetapi juga mencakup pengembangan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian, pembinaan dan pendampingan mahasiswa secara akademik dan moral, serta kontribusi nyata kepada masyarakat melalui kegiatan pengabdian. Oleh karena itu, kualitas kinerja dosen sangat menentukan kualitas lulusan, reputasi institusi, serta keberlanjutan perguruan tinggi itu sendiri. Dalam konteks ini, budaya kerja dosen tidak dapat dilepaskan dari lingkungan organisasi tempat dosen tersebut bekerja (Abdillah, n.d 2020).

Menurut Robbin Stephen p. & Judge, (2017), menyatakan bahwa budaya kerja berperan sebagai perekat sosial yang menyatukan anggota organisasi,

sekaligus menjadi mekanisme tidak tertulis yang mengarahkan perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Budaya kerja yang kuat dan konsisten akan membentuk keselarasan antara nilai individu dan nilai organisasi, sehingga mendorong munculnya komitmen, keterlibatan kerja, serta konsistensi budaya kerja. Menurut Putri & Siregar (2025), menegaskan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja, pola interaksi, serta kualitas kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi budaya kerja dosen tercermin dalam cara dosen menjalankan tugas akademik, berkolaborasi dengan rekan sejawat, merespons kebijakan institusi, serta beradaptasi terhadap perubahan dan tuntutan lingkungan eksternal. Dengan demikian, pemahaman mengenai budaya kerja dosen menjadi aspek penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi.

Secara empiris, budaya kerja dosen dapat diamati melalui berbagai gejala perilaku kerja yang muncul dalam aktivitas akademik sehari-hari. Gejala tersebut tercermin dalam kebersamaan dosen dalam membangun kerja sama dan hubungan interpersonal dengan sesama dosen, kemampuan dosen dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan, termasuk penerapan kebijakan serta sistem kerja berbasis digital, serta tingkat kepatuhan dosen terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan perguruan tinggi. Gejala-gejala ini menunjukkan bagaimana nilai, sikap, dan kebiasaan kerja dosen terwujud secara nyata dalam praktik pelaksanaan tugas tridharma perguruan tinggi (Robbin Stephen p. & Judge, 2017) (Cameron, Kim S.; Quinn, 2011)

Namun demikian, gejala-gejala budaya kerja tersebut tidak dimaksudkan sebagai ukuran utama dalam menggambarkan budaya kerja dosen secara menyeluruh, melainkan sebagai indikasi awal yang menunjukkan adanya keragaman nilai dan pola budaya kerja di kalangan dosen. Pengamatan terhadap gejala perilaku kerja saja belum cukup untuk memberikan gambaran budaya kerja yang komprehensif tanpa didukung oleh kerangka analisis budaya kerja yang sistematis dan objektif. Oleh karena itu, diperlukan pemetaan budaya kerja dosen berdasarkan kerangka budaya kerja tertentu agar dapat mengidentifikasi kecenderungan nilai, kebiasaan, dan pola budaya kerja yang berkembang dalam organisasi secara lebih terarah (Cameron & Quinn, 2011).

Salah satu model budaya kerja yang banyak digunakan dalam kajian Psikologi Industri dan Organisasi adalah *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn.

Menurut teori *Competing Values Framework* yang dikemukakan oleh Cameron dan Quinn, yaitu kerangka berpikir yang menjelaskan bahwa budaya kerja dalam organisasi tidak terbentuk dari satu nilai tunggal, melainkan dari berbagai nilai yang berbeda dan sering kali saling bertentangan, namun tetap diperlukan secara bersamaan agar organisasi dapat berjalan secara efektif. Cameron dan Quinn (2011) menjelaskan bahwa organisasi modern dihadapkan pada tuntutan untuk menyeimbangkan orientasi fleksibilitas dengan stabilitas, serta orientasi internal dengan orientasi eksternal. Perbedaan penekanan terhadap nilai-nilai tersebut pada akhirnya membentuk karakteristik budaya kerja yang berkembang dalam suatu organisasi (Cameron & Quinn, 2011).

Berdasarkan teori tersebut, Cameron dan Quinn mengklasifikasikan budaya kerja organisasi kedalam empat tipe utama, yaitu *Clan Culture*, *Adhocracy Culture*, *Market Culture*, dan *Hierarchy Culture*. (1) *Clan Culture* menekankan nilai kebersamaan, kerja sama, partisipasi, dan hubungan interpersonal yang harmonis. (2) *Adhocracy Culture* berfokus pada inovasi, kreativitas, fleksibilitas, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan. (3) *Market Culture* menekankan orientasi pada hasil, pencapaian target, produktivitas, dan daya saing kinerja, dan (4) *Hierarchy Culture* menekankan stabilitas, keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta kejelasan struktur dan prosedur organisasi Cameron, Kim S Quinn (2011). Keempat tipe budaya tersebut tidak berdiri secara terpisah, melainkan dapat muncul secara bersamaan dengan tingkat dominasi yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi (Carcia et al., 2023).

Pada lingkungan perguruan tinggi, menurut teori Cameron dan Quinn, keempat tipe budaya kerja tersebut dapat tercermin dalam berbagai aktivitas dosen. *Clan Culture* tampak dalam kerjasama antar dosen, komunikasi akademik yang terbuka, serta dukungan sosial dalam lingkungan kerja. *Adhocracy Culture* tercermin dalam inovasi metode pembelajaran, pemanfaatan teknologi digital, serta kreativitas dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. *Market Culture* terlihat dalam tuntutan pencapaian kinerja akademik, seperti publikasi ilmiah, perolehan hibah penelitian, akreditasi program studi, serta evaluasi kinerja dosen berbasis capaian, dan *Hierarchy Culture* tercermin dalam kepatuhan dosen terhadap regulasi akademik, kebijakan institusi, serta prosedur administratif perguruan tinggi (Cameron & Quinn, 2011).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan melalui wawancara dengan salah satu dosen Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, peneliti memperoleh gambaran bahwa budaya kerja dosen di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin saat ini sangat berorientasi pada pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yang meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Orientasi tersebut tercermin dalam pandangan dosen bahwa seluruh aktivitas akademik dan profesional dosen pada dasarnya diarahkan untuk mendukung pencapaian kewajiban tridharma sebagai tugas utama dosen perguruan tinggi. Informasi tersebut diperkuat oleh pernyataan salah satu dosen UIN Antasari Banjarmasin yang menyampaikan bahwa budaya kerja yang berkembang di lingkungan institusi saat ini "*berkiblat pada Tridharma Perguruan Tinggi*". Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tridharma tidak hanya dipahami sebagai kewajiban administratif semata, tetapi juga menjadi pedoman nilai dalam menjalankan peran dan tanggung jawab dosen sehari-hari.

Meskipun demikian, tridharma berfungsi sebagai kerangka normatif yang membentuk pola budaya kerja dosen, baik dalam proses pembelajaran, pengembangan keilmuan melalui penelitian, maupun kontribusi sosial melalui pengabdian kepada masyarakat. Namun demikian, orientasi budaya kerja dosen terhadap pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi tersebut belum terpetakan secara sistematis berdasarkan tipe budaya kerja tertentu, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh gambaran budaya kerja dosen secara komprehensif.

Akan tetapi, menurut kajian teoritis Cameron dan Quinn, pemahaman terhadap budaya kerja organisasi tidak cukup hanya dilihat dari orientasi umum

terhadap tujuan organisasi, melainkan perlu dipetakan secara sistematis berdasarkan tipe budaya kerja yang dominan. Hingga saat ini, orientasi budaya kerja dosen di UIN Antasari Banjarmasin belum dipetakan secara jelas berdasarkan kategori *Clan Culture*, *Adhocracy Culture*, *Market Culture*, dan *Hierarchy Culture*. Pentingnya pemetaan budaya kerja tersebut adalah untuk memahami kekuatan, tantangan, serta arah pengembangan budaya kerja dosen secara berkelanjutan (Cameron & Quinn, 2011).

Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup signifikan seiring dengan tuntutan globalisasi dan peningkatan mutu pendidikan tinggi. Transformasi kelembagaan PTKIN ditandai dengan perubahan sejumlah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) yang membawa konsekuensi terhadap perluasan bidang keilmuan, peningkatan kualitas akademik, serta penguatan peran dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi. Menurut Kementerian Agama Republik Indonesia, perubahan status tersebut bertujuan untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi Islam agar mampu berkontribusi secara lebih luas dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat (Kemenag RI, 2019 Zaenuri, 2018).

Salah satu PTKIN yang mengalami perubahan status tersebut adalah Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, yang secara resmi beralih dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari pada tahun 2017. Menurut Zaenuri, (2018) Perubahan status ini membawa implikasi terhadap meningkatnya tuntutan profesionalisme dosen, baik dalam bidang pendidikan, penelitian, maupun

pengabdian kepada masyarakat. Dosen tidak hanya dituntut memiliki kompetensi akademik tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan perubahan sistem kelembagaan dan budaya kerja yang berkembang di lingkungan Universitas. Sebagai perguruan tinggi berbasis keislaman, budaya kerja dosen di UIN Antasari Banjarmasin tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai Islam yang menjadi dasar penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks ini etika kerja Islami (*Islamic Work Ethics*) berperan penting dalam membentuk sikap dan budaya kerja dosen (Arken & Qomaruzzaman, 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya kerja dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja dosen di lingkungan perguruan tinggi. Penelitian Wika (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang fleksibel dan informal dapat mendukung kinerja akademik, namun juga berpotensi menimbulkan permasalahan profesionalisme dan lemahnya struktur organisasi. Penelitian Rahayu (2025) serta Ali et al., (2021) juga menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, baik dalam kondisi normal maupun pada masa pandemi. Sementara itu Rahma (2023) dan Samsidar (2022) menegaskan bahwa nilai, norma, dan pola budaya kerja dalam organisasi berperan penting dalam membentuk efektivitas kerja individu, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan dan organisasi publik. Penelitian Romulus et al., (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan keselamatan psikologis dapat mendorong budaya kerja inovatif dosen, yang berdampak pada peningkatan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut lebih menekankan pada hubungan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, serta belum secara khusus menggambarkan karakteristik tipe budaya kerja dosen. Selain itu, penelitian mengenai budaya kerja dosen dengan menggunakan kerangka *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*, khususnya pada konteks Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran budaya kerja dosen berdasarkan tipe *Clan Culture, Adhocracy Culture, Market Culture, dan Hierarchy Culture* di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin.

UIN Antasari Banjarmasin sebagai Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri memiliki karakteristik budaya kerja yang dipengaruhi oleh nilai-nilai organisasi, nilai keislaman, kebijakan institusional, serta tuntutan perkembangan pendidikan tinggi di era digital. Dalam praktiknya, budaya kerja dosen di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin tercermin melalui berbagai perilaku kerja akademik yang muncul secara konsisten dalam aktivitas akademik sehari-hari. Gejala tersebut antara lain terlihat dari pola pelaksanaan tugas tridharma perguruan tinggi, cara dosen membangun interaksi dan kerja sama dengan sesama dosen, tingkat kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan akademik, serta kemampuan dosen dalam merespons perubahan kebijakan dan sistem kerja berbasis digital. Gejala-gejala ini merefleksikan nilai, sikap, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam lingkungan organisasi perguruan tinggi.

Namun demikian, gejala-gejala budaya kerja tersebut belum pernah dipetakan secara empiris dan sistematis untuk menunjukkan kecenderungan tipe

budaya kerja yang dominan di kalangan dosen UIN Antasari Banjarmasin. Hingga saat ini, belum terdapat penelitian yang secara khusus menggambarkan tipe budaya kerja dosen berdasarkan kerangka *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn. Padahal, pemetaan budaya kerja berbasis gejala perilaku tersebut penting untuk memahami kecenderungan nilai, kebiasaan, dan pola budaya kerja dosen sebagai dasar pengembangan budaya kerja yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

Kajian mengenai budaya kerja dosen merupakan bagian dari ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berfokus pada perilaku individu dalam organisasi, termasuk nilai, norma, dan pola kerja yang berkembang di lingkungan kerja. Kajian ini memiliki hubungan erat dengan manajemen sumber daya manusia serta pengelolaan pendidikan tinggi, karena budaya kerja dapat memengaruhi kinerja, komitmen, dan efektivitas organisasi pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai budaya kerja dosen menjadi penting sebagai dasar pengembangan organisasi pendidikan yang lebih adaptif dan profesional. Konsep pemetaan budaya organisasi dalam penelitian ini merujuk pada kerangka *Organizational Culture Assessment Instrument* yang dikembangkan oleh Kim S. Cameron dan Robert E. Quinn. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Gambaran Budaya Kerja pada Dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dosen merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan perguruan

tinggi, khususnya dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya kerja pada dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Budaya Kerja dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang diinginkan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran budaya kerja dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin?
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin?

D. Signifikansi Penelitian

Apabila tujuan ini tercapai maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan pemahaman dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kajian budaya kerja dosen di perguruan tinggi. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai bagaimana nilai, kebiasaan, serta pola budaya kerja dosen terbentuk dan dijalankan dalam lingkungan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri, sekaligus

memperkaya kajian budaya kerja melalui integrasi perspektif budaya organisasi dan nilai-nilai keislaman yang menjadi landasan penyelenggaraan pendidikan di UIN Antasari Banjarmasin. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai karakteristik budaya kerja dosen yang mencerminkan profesionalisme, tanggung jawab, dan komitmen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, serta melengkapi dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya terkait budaya kerja dosen.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi UIN Antasari Banjarmasin

Hasil penelitian ini dapat digunakan secara praktis oleh pihak institusi sebagai bahan evaluasi untuk memahami kondisi budaya kerja dosen yang berkembang di lingkungan UIN Antasari Banjarmasin. Gambaran budaya kerja yang diperoleh dapat menjadi dasar dalam perumusan dan perbaikan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, penyusunan program pengembangan dosen, serta penguatan budaya kerja yang mendukung pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi secara optimal dan berkelanjutan.

b. Bagi Dosen

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh dosen sebagai bahan refleksi diri untuk memahami pola budaya kerja yang dijalankan dalam aktivitas akademik sehari-hari. Pemahaman tersebut diharapkan dapat membantu dosen dalam meningkatkan profesionalisme, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, dengan tetap berlandaskan nilai-nilai keislaman.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan awal atau bahan perbandingan dalam mengkaji budaya kerja dosen pada konteks institusi pendidikan tinggi yang berbeda. Selain itu, bagi pengelola Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri lainnya, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam upaya mengembangkan budaya kerja dosen yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perkembangan lingkungan kerja.

E. Definisi Operasional

1. Budaya Kerja

Budaya kerja dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi yang menjadi pedoman bagi anggota dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya kerja tercermin dalam cara individu memahami pekerjaan, bersikap terhadap tanggung jawab, serta berinteraksi dengan rekan kerja dalam lingkungan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan asumsi bersama yang memengaruhi perilaku anggota organisasi Cameron dan Quinn (2011).

Budaya kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai pola perilaku dan kebiasaan kerja dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi yang tercermin dalam interaksi, sikap terhadap pekerjaan, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Budaya kerja diukur menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) untuk memperoleh gambaran budaya kerja dosen. Selanjutnya, untuk memperdalam hasil pengukuran, dilakukan wawancara berdasarkan faktor-faktor budaya kerja menurut (Gomes 2009), yang meliputi pola

interaksi antar anggota organisasi, norma kelompok, nilai yang dianut, filosofi organisasi, aturan yang berlaku, iklim organisasi, keterampilan yang dimiliki, kesamaan cara berpikir, makna bersama, serta simbol atau identitas organisasi. Faktor-faktor tersebut digunakan sebagai pedoman untuk menggali berbagai hal yang memengaruhi budaya kerja dosen.

2. Dosen

Dosen merupakan pendidik profesional di perguruan tinggi yang memiliki tugas utama dalam melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pengertian ini merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Indonesia, 2005).

Dalam penelitian ini, dosen diartikan sebagai tenaga pendidik di UIN Antasari Banjarmasin yang menjadi subjek penelitian untuk memperoleh gambaran budaya kerja. Budaya kerja dosen diamati melalui perilaku kerja sehari-hari, interaksi dengan rekan sejawat, serta sikap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akademik. Dosen dalam penelitian ini berperan sebagai responden dalam pengisian kuesioner OCAI dan sebagai informan dalam wawancara untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi budaya kerja.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk menghindari pengulangan hasil penelitian yang membahas topik serupa dengan karya tulis lain, seperti skripsi atau karya ilmiah lainnya, atas pertimbangan demikian peneliti akan menjelaskan di bagian ini bagaimana topik yang diteliti terkait dengan penelitian-penelitian

sebelumnya yang relevan sebatas sebagai rujukan, referensi dan perbandingan.

Adapun beberapa diantaranya penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mumtazah, Kadiyono, dan Ashriyana (2024) berjudul *Analysis of Organizational Culture Based on The Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* yang dipublikasikan dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 25, Nomor 1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn berdasarkan kerangka *Competing Values Framework (CVF)*. Instrumen ini digunakan untuk mengidentifikasi empat tipe budaya organisasi yaitu *clan*, *adhocracy*, *market*, dan *hierarchy*. Subjek penelitian terdiri dari 31 responden yang berasal dari dosen dan staf institusi pendidikan tinggi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dominan saat ini adalah *clan culture*, yang ditandai dengan hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan, kerja sama tim yang kuat, komunikasi yang terbuka. Sementara itu, budaya yang diharapkan di masa mendatang adalah *hierarchy culture*, yaitu budaya yang menekankan pada sistem kerja yang lebih terstruktur, aturan yang jelas. Penelitian ini menunjukkan bahwa analisis budaya organisasi menggunakan *OCAI* dapat memberikan gambaran mengenai kondisi budaya organisasi yang sedang berlangsung. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah sama-sama mengkaji budaya organisasi di lingkungan perguruan tinggi serta menggunakan pendekatan *OCAI*.

Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, di mana penelitian tersebut melibatkan dosen dan staf secara umum, sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis lebih berfokus pada budaya kerja dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin (Humaira Mumtazah, Anissa Lestari Kadiyono, 2024).

2. Rahma (2023) dalam Skripsinya yang berjudul “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja pada Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Republik Indonesia” Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan lima nilai budaya kerja, yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan, dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan analisis data melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai integritas dan profesionalitas telah diterapkan dengan baik, sedangkan nilai inovasi belum berjalan optimal karena keterbatasan sosialisasi dan fasilitas pendukung. Faktor pendukung penerapan budaya kerja meliputi peran pimpinan dan kesadaran individu, sementara keterbatasan sarana menjadi faktor penghambat. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis, yaitu sama-sama mengkaji budaya kerja dalam lembaga pendidikan Islam dengan pendekatan kualitatif.

Perbedaannya, penelitian Rahma berfokus pada pegawai struktural kementerian, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada budaya kerja dosen di perguruan tinggi, khususnya di UIN Antasari Banjarmasin. Kebaruan penelitian terletak pada fokus kajian budaya kerja dosen sebagai pelaku utama Tridharma Perguruan Tinggi dalam konteks perguruan tinggi Islam (Lita, 2023).

3. Pifianti, Rugaiyah, dan Abdullah (2022) melakukan penelitian berjudul *The Influence of Organizational Culture, Transformational Leadership and Well-Being in the Workplace on Work Involvement of Private University Lecturers in South Jakarta* yang dipublikasikan dalam Jurnal Kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, serta kesejahteraan kerja terhadap keterlibatan kerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 290 dosen sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk melihat hubungan antara variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berperan dalam mengatur sistem kerja dalam organisasi, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis dosen, seperti motivasi kerja, komitmen terhadap organisasi, serta keterlibatan dalam aktivitas akademik. Dalam perspektif psikologi organisasi, keterlibatan kerja (*work*

involvement) merupakan salah satu indikator penting yang menggambarkan sejauh mana individu merasa terhubung dengan pekerjaannya serta berkontribusi secara aktif dalam organisasi. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah sama-sama mengkaji budaya organisasi pada dosen di lingkungan perguruan tinggi. Selain itu, kedua penelitian juga melihat budaya organisasi sebagai faktor yang memengaruhi perilaku kerja dosen. Adapun perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian ini menekankan pada pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja dosen, sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis lebih menekankan pada identifikasi tipe budaya Kerja (Pifianti, Rugaiyah, Abdullah 2022).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Samsidar (2022), dengan judul "*Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu*" Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan pengembangan organisasi terhadap prestasi kerja dosen. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada dosen sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa budaya kerja yang positif dan sistem pengembangan

organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja dosen dalam menjalankan tugas akademik. Adapun persamaan kedua penelitian terletak pada kajian budaya kerja sebagai faktor penting dalam perilaku kerja dosen. Perbedaannya terletak pada pendekatan penelitian, di mana Samsidar (2022) menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan budaya kerja dosen.

5. Andriani, Lubis, dan Wijaya (2023) melakukan penelitian berjudul *The Influence of Organizational Culture, Cognitive Abilities, Work Team on the Performance of Private University Lecturer* yang dipublikasikan dalam Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 12, Nomor 3. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen serta faktor psikologis lain yang memengaruhi kinerja, seperti kemampuan kognitif dan kerja tim pada perguruan tinggi swasta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada dosen sebagai responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk melihat hubungan antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dosen, Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi cara dosen bekerja, berkolaborasi, serta menjalankan tugas akademik dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dalam perspektif psikologi organisasi, budaya organisasi berperan sebagai sistem

nilai dan norma yang membentuk perilaku kerja individu dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja dosen dalam lingkungan perguruan tinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah sama-sama membahas budaya organisasi yang berkaitan dengan dosen di perguruan tinggi. Selain itu, kedua penelitian juga menempatkan budaya organisasi sebagai faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja dosen. Perbedaannya terletak pada tujuan penelitian, di mana penelitian tersebut meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen, sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis bertujuan untuk mengidentifikasi profil budaya kerja dosen menggunakan pendekatan *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* berdasarkan kerangka *Competing Values Framework (CVF)* (Andriani et al., 2023).

Meskipun telah terdapat berbagai penelitian yang membahas budaya kerja atau budaya organisasi di lingkungan perguruan tinggi, penelitian ini memiliki perbedaan yang cukup signifikan dibandingkan studi-studi sebelumnya. Penelitian ini dilakukan pada konteks Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), khususnya di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, dengan fokus pada dosen sebagai pelaku utama dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Konteks perguruan tinggi Islam negeri memiliki karakteristik nilai, norma, serta sistem kerja yang berbeda dengan perguruan tinggi umum maupun lembaga non-pendidikan yang selama ini lebih banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya.

Penelitian-penelitian terdahulu umumnya menitikberatkan pada pengaruh budaya kerja atau budaya organisasi terhadap kinerja, kepuasan kerja, atau prestasi

dosen, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis hubungan antarvariabel. Sementara itu, penelitian ini menggunakan pendekatan mixed methods, dengan mengombinasikan analisis kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menggambarkan budaya kerja dosen secara deskriptif menggunakan instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)* berdasarkan kerangka *Competing Values Framework*. Selanjutnya, pendekatan kualitatif dilakukan melalui wawancara untuk menggali secara lebih mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya kerja dosen.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memperkaya kajian budaya kerja dosen, khususnya dalam konteks PTKIN, tidak hanya dari sisi gambaran budaya kerja, tetapi juga dari pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang melatarbelakanginya, serta menjadi dasar pertimbangan bagi pengembangan kebijakan dan penguatan budaya kerja dosen di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

G. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan dalam penulisan skripsi ini lebih terarah, digunakan sistematika penulisan yang dibagi ke dalam lima bab, di mana setiap bab terdiri atas beberapa subbab. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang membahas latar belakang masalah yang melandasi penelitian mengenai budaya kerja dosen, rumusan masalah sebagai fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, definisi operasional untuk memperjelas istilah yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, serta sistematika pembahasan skripsi

terdahulu, serta sistematika pembahasan.

Bab II merupakan kajian teori dan kerangka berpikir yang menjelaskan mengenai konsep budaya kerja, budaya kerja dosen di perguruan tinggi, teori *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*, tipe budaya organisasi, serta kerangka berpikir penelitian.

Bab III merupakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, serta keabsahan data.

Bab IV berisi hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini peneliti menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian, menyajikan hasil penelitian mengenai budaya kerja dosen, serta melakukan pembahasan terhadap hasil penelitian dengan mengaitkannya pada teori yang relevan.

Bab V merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan disusun untuk menegaskan hasil analisis data dari bab sebelumnya dan disajikan secara poin per poin sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Selain itu, pada bab ini juga disampaikan rekomendasi atau saran yang dapat menjadi masukan bagi pihak terkait serta peneliti selanjutnya.

