



Original Article

Filsafat Ilmu sebagai Fondasi dalam Metodologi Penelitian Manajemen

Aridho Arfan¹, Kirami Bararah², Bernika Putri³✉, Ayu Safhira⁴

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Korespondensi Email: bernikaputri0602@gmail.com✉

Abstrak:

Penelitian manajemen sering kali menekankan aspek teknis metodologis tanpa refleksi filosofis yang memadai, sehingga berisiko menghasilkan temuan yang lemah secara konseptual dan paradigmatis. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran filsafat ilmu sebagai fondasi metodologi penelitian manajemen dengan menitikberatkan pada kajian budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah studi literatur kritis dengan analisis konseptual terhadap tiga pilar filsafat ilmu, yaitu ontologi, epistemologi, dan aksiologi, serta relevansinya dalam desain penelitian manajemen. Hasil kajian menunjukkan bahwa kejelasan asumsi ontologis menentukan cara memandang realitas organisasi, pilihan epistemologis memengaruhi metode dan teknik analisis, sementara aksiologi memastikan integritas etika dan relevansi sosial penelitian. Integrasi filsafat ilmu terbukti mampu memperkuat konsistensi metodologis dan meningkatkan kualitas penelitian manajemen, khususnya dalam mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artikel ini berkontribusi pada pengembangan metodologi penelitian manajemen yang lebih reflektif, koheren, dan bertanggung jawab.

Kata Kunci: filsafat ilmu, metodologi penelitian, budaya organisasi, kinerja karyawan, manajemen.

Pendahuluan

Ilmu manajemen merupakan disiplin multidimensional yang berkembang dari integrasi berbagai bidang ilmu seperti ekonomi, psikologi, sosiologi, dan teknologi informasi. Kompleksitas tersebut menuntut pendekatan penelitian yang tidak hanya kuat secara teknis, tetapi juga kokoh secara filosofis. Filsafat ilmu berperan sebagai fondasi konseptual yang membimbing proses ilmiah melalui refleksi atas hakikat realitas (ontologi), cara memperoleh pengetahuan (epistemologi), dan nilai serta etika penelitian (aksiologi).

Namun, praktik penelitian manajemen masih didominasi oleh pendekatan positivistik yang berorientasi pada prosedur teknis dan pengujian statistik, sering kali tanpa kesadaran paradigmatis yang jelas ([Hendriyadi et al., 2025](#)). Kondisi ini berpotensi menghasilkan penelitian yang terfragmentasi, kurang koheren, dan minim kontribusi teoretis.

Salah satu topik yang banyak diteliti dalam manajemen adalah hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti motivasi, komitmen, dan keterlibatan kerja ([Basuki et al., 2024; Annisa et al., 2024](#)). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut belum mengkaji secara mendalam asumsi filosofis yang mendasari konstruksi dan metodologi penelitian. Artikel ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji peran filsafat ilmu sebagai fondasi metodologi penelitian manajemen, khususnya dalam studi budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Filsafat ilmu merupakan kajian reflektif terhadap hakikat, metode, dan tujuan ilmu pengetahuan. Dalam konteks penelitian manajemen, filsafat ilmu berfungsi sebagai kerangka berpikir yang memastikan bahwa penelitian tidak sekadar bersifat teknis, tetapi juga memiliki konsistensi logis dan legitimasi ilmiah ([Jabar et al., 2024](#)).

Ontologi berkaitan dengan asumsi tentang realitas yang diteliti. Dalam manajemen, realitas dapat dipandang sebagai fenomena objektif yang terukur (positivisme) atau sebagai konstruksi sosial yang dibentuk oleh interaksi dan makna subjektif (konstruktivisme). Pilihan ontologis ini menentukan apakah budaya organisasi dan kinerja karyawan dipahami sebagai variabel objektif atau sebagai fenomena sosial yang kontekstual.

Epistemologi menjawab pertanyaan mengenai bagaimana pengetahuan diperoleh dan divalidasi. Pendekatan positivistik menekankan objektivitas, pengukuran, dan generalisasi melalui metode kuantitatif. Sebaliknya, pendekatan interpretatif menekankan pemahaman mendalam terhadap makna subjektif melalui metode kualitatif ([Creswell & Poth, 2018](#)).

Aksiologi menyoroti nilai dan etika dalam penelitian. Penelitian manajemen tidak dapat dipisahkan dari dimensi nilai karena berhubungan langsung dengan manusia dan organisasi. Oleh karena itu, penelitian harus menjunjung tinggi integritas ilmiah, etika penelitian, serta mempertimbangkan dampak sosial dari temuan yang dihasilkan ([Rizki Hannum et al., 2025](#)).

Metode

Penelitian ini disusun dengan berlandaskan pada pemahaman bahwa metodologi penelitian tidak dapat dipisahkan dari asumsi-asumsi filosofis yang mendasarinya. Oleh karena itu, pendekatan metodologis yang digunakan dalam penelitian ini secara sadar dibangun di atas kerangka filsafat ilmu yang mencakup dimensi ontologis, epistemologis, dan aksiologis. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses penelitian manajemen tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga konsisten secara paradigmatis dan bertanggung jawab secara ilmiah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode studiliteratur (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami, menafsirkan, dan menganalisis secara mendalam konsep, gagasan, serta pemikiran teoritis mengenai filsafat ilmu dan relevansinya dalam metodologi penelitian manajemen, khususnya dalam kajian budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pendekatan ini dianggap paling sesuai karena objek kajian penelitian berupa konsep abstrak, konstruksi pemikiran, serta paradigma ilmiah yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

Jenis penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai peran ontologi, epistemologi, dan aksiologi dalam membentuk metodologi penelitian manajemen. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menyusun pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana filsafat ilmu berfungsi sebagai fondasi konseptual dalam penelitian manajemen dan bagaimana pendekatan filosofis tersebut memengaruhi pemilihan metode, teknik pengumpulan data, serta strategi analisis dalam studi budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Secara ontologis, penelitian ini berpijak pada pandangan bahwa fenomena manajemen—termasuk budaya organisasi dan kinerja karyawan—merupakan realitas sosial yang memiliki dimensi objektif dan subjektif. Budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang melalui interaksi sosial dalam organisasi, sementara kinerja karyawan dipandang sebagai hasil dari perilaku kerja yang dipengaruhi oleh konteks budaya tersebut. Pandangan ontologis ini memungkinkan penelitian untuk tidak mereduksi fenomena organisasi semata-mata sebagai variabel teknis, tetapi sebagai realitas sosial yang kompleks dan dinamis.

Dari sisi epistemologis, penelitian ini menganut pendekatan interpretivis-konstruktivis, yang memandang pengetahuan sebagai hasil konstruksi pemahaman manusia terhadap realitas sosial. Pengetahuan dalam penelitian ini diperoleh melalui proses penafsiran kritis terhadap literatur ilmiah yang relevan, bukan melalui pengujian hipotesis atau pengukuran statistik. Pendekatan epistemologis ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna, asumsi, dan implikasi filosofis yang terkandung dalam berbagai pendekatan metodologis penelitian manajemen.

Secara aksiologis, penelitian ini menempatkan nilai dan etika sebagai bagian integral dari proses penelitian. Pemilihan topik, pendekatan, dan sumber data didasarkan pada pertimbangan nilai akademik, kejujuran ilmiah, serta relevansi sosial. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi teoretis yang bermakna bagi pengembangan ilmu manajemen dan metodologi penelitian, sekaligus memberikan refleksi kritis yang dapat digunakan secara etis dan bertanggung jawab oleh akademisi dan praktisi.

Hasil

Berdasarkan hasil kajian literatur dan analisis konseptual yang dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan utama yang menggambarkan peran filsafat ilmu sebagai fondasi metodologi penelitian manajemen, khususnya dalam kajian budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian disusun berdasarkan tiga pilar utama filsafat ilmu, yaitu ontologi, epistemologi, dan aksiologi, serta keterkaitannya dengan metodologi penelitian manajemen.

1. Temuan Ontologis dalam Penelitian Manajemen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian manajemen, khususnya yang mengkaji budaya organisasi dan kinerja karyawan, berangkat dari pemahaman ontologis yang beragam. Sebagian besar literatur yang dianalisis memandang budaya organisasi sebagai realitas sosial yang terbentuk melalui interaksi, nilai, dan norma yang hidup dalam organisasi, sementara kinerja karyawan dipahami sebagai manifestasi perilaku kerja yang dapat diamati dan dievaluasi berdasarkan standar tertentu.

Dalam perspektif ontologis positivistik, budaya organisasi dan kinerja karyawan diperlakukan sebagai variabel objektif yang dapat diukur secara terpisah dan dianalisis hubungan sebab-akibatnya. Pandangan ini mendominasi penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui instrumen pengukuran terstandar. Hasil kajian menunjukkan bahwa pendekatan ini memberikan kontribusi dalam menghasilkan generalisasi empiris, namun cenderung menyederhanakan kompleksitas realitas sosial organisasi.

Sebaliknya, pendekatan ontologis konstruktivis menempatkan budaya organisasi sebagai realitas yang dinamis dan kontekstual, di mana makna budaya dibentuk melalui pengalaman subjektif anggota organisasi. Dalam pendekatan ini, kinerja karyawan tidak hanya dipahami sebagai output kerja, tetapi juga sebagai refleksi dari pemaknaan individu terhadap nilai-nilai organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pemilihan asumsi ontologis sangat menentukan cara peneliti memandang fenomena organisasi dan membatasi ruang lingkup interpretasi hasil penelitian.

2. Temuan Epistemologis dalam Metodologi Penelitian

Hasil analisis epistemologis menunjukkan bahwa cara memperoleh dan memvalidasi pengetahuan dalam penelitian manajemen sangat dipengaruhi oleh paradigma filsafat ilmu yang dianut peneliti. Penelitian dengan epistemologi positivistik menekankan objektivitas, pengukuran, dan pengujian empiris melalui metode kuantitatif seperti survei dan analisis statistik. Dalam kajian budaya organisasi dan kinerja karyawan, pendekatan ini menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendekatan epistemologis interpretivis memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana budaya organisasi dipersepsi dan diinternalisasi oleh karyawan. Pengetahuan tidak hanya diperoleh melalui angka dan indikator, tetapi melalui penafsiran makna, nilai, dan pengalaman kerja. Pendekatan ini mengungkap bahwa efektivitas budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada konteks organisasi, kepemimpinan, serta interaksi sosial yang terjadi di dalamnya.

Temuan ini menegaskan bahwa tidak ada satu pendekatan epistemologis yang sepenuhnya unggul, melainkan diperlukan kesadaran paradigmatis agar metode penelitian yang dipilih sesuai dengan tujuan dan karakteristik fenomena yang diteliti. Ketidaksesuaian antara paradigma epistemologis dan metode penelitian berpotensi menghasilkan temuan yang bias atau kurang valid secara konseptual.

3. Temuan Aksiologis dalam Penelitian Manajemen

Dari perspektif aksiologis, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dan etika memiliki peran penting dalam seluruh proses penelitian manajemen. Penelitian tentang

budaya organisasi dan kinerja karyawan tidak bersifat netral nilai, karena berkaitan langsung dengan manusia, hubungan kerja, dan dampak kebijakan organisasi.

Hasil kajian menunjukkan bahwa penelitian yang berlandaskan aksiologi yang kuat cenderung memperhatikan aspek etika penelitian, seperti kejujuran ilmiah, perlindungan terhadap partisipan, serta penggunaan hasil penelitian secara bertanggung jawab. Selain itu, penelitian manajemen yang berorientasi aksiologis tidak hanya bertujuan menghasilkan pengetahuan akademik, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi organisasi dan masyarakat.

Dalam konteks budaya organisasi dan kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa temuan penelitian dapat digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia, pengembangan budaya kerja yang sehat, serta peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, aksiologi berperan memastikan bahwa penelitian manajemen memiliki relevansi sosial dan nilai kemanusiaan.

4. Temuan tentang Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian berdasarkan kajian literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan selaras dengan nilai-nilai karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, memperkuat komitmen organisasi, dan mendorong keterlibatan kerja karyawan.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak bersifat universal dan linier. Efektivitas budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, serta dinamika sosial di tempat kerja. Temuan ini memperkuat argumen bahwa pendekatan filosofis diperlukan untuk memahami kompleksitas hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan secara lebih holistik.

5. Sintesis Hasil Penelitian

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa filsafat ilmu berperan sebagai fondasi yang memperkuat metodologi penelitian manajemen. Ontologi membantu peneliti memahami hakikat fenomena organisasi, epistemologi membimbing cara memperoleh dan memvalidasi pengetahuan, sementara aksiologi memastikan bahwa penelitian dilakukan secara etis dan bernalih guna.

Integrasi ketiga pilar filsafat ilmu dalam penelitian manajemen menghasilkan pendekatan metodologis yang lebih konsisten, reflektif, dan bertanggung jawab. Dalam kajian budaya organisasi dan kinerja karyawan, pendekatan ini memungkinkan peneliti tidak hanya menjelaskan hubungan antarvariabel, tetapi juga memahami makna, nilai, dan implikasi sosial dari fenomena yang diteliti.

Pembahasan

Fokus utama pembahasan adalah bagaimana filsafat ilmu—melalui dimensi ontologi, epistemologi, dan aksiologi—berfungsi sebagai fondasi metodologi penelitian manajemen, khususnya dalam kajian budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1. Peran Ontologi dalam Memahami Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa asumsi ontologis memiliki peran yang sangat menentukan dalam membentuk cara peneliti memahami fenomena budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Guba dan Lincoln (1994) yang menyatakan bahwa ontologi merupakan fondasi awal dalam menentukan paradigma penelitian. Ketika budaya organisasi dipahami sebagai realitas objektif, penelitian cenderung menggunakan pendekatan positivistik dengan fokus pada pengukuran dan generalisasi. Pendekatan ini banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara statistik.

Namun, pembahasan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendekatan ontologis tersebut memiliki keterbatasan dalam menjelaskan kompleksitas realitas organisasi. Budaya organisasi bukan hanya sekumpulan nilai yang dapat diukur, tetapi juga mencerminkan makna, simbol, dan praktik sosial yang hidup dalam interaksi sehari-hari. Oleh karena itu, pendekatan konstruktivis yang memandang budaya organisasi sebagai realitas sosial yang dikonstruksi menjadi relevan untuk melengkapi pemahaman yang bersifat kuantitatif. Temuan ini memperkuat argumen Creswell dan Poth (2018) bahwa penelitian manajemen membutuhkan fleksibilitas ontologis agar mampu menangkap dinamika organisasi yang kontekstual.

2. Implikasi Epistemologis terhadap Pilihan Metodologi Penelitian

Dari sisi epistemologis, hasil penelitian menegaskan bahwa cara memperoleh dan memvalidasi pengetahuan sangat dipengaruhi oleh paradigma filsafat ilmu yang dianut. Penelitian dengan epistemologi positivistik menghasilkan pengetahuan yang bersifat generalizable dan terukur, namun berpotensi mengabaikan konteks sosial dan pengalaman subjektif karyawan. Hal ini terlihat dalam banyak penelitian tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan yang menghasilkan kesimpulan “berpengaruh signifikan” tanpa menjelaskan bagaimana dan mengapa pengaruh tersebut terjadi dalam konteks tertentu.

Sebaliknya, epistemologi interpretivis memberikan ruang bagi pemahaman mendalam terhadap makna budaya organisasi bagi karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali persepsi, nilai, dan pengalaman kerja yang tidak dapat direduksi menjadi angka. Pembahasan ini mendukung temuan Sri Wahyuni et al. (2025) yang menyatakan bahwa pendekatan epistemologis interpretivis lebih mampu menangkap kompleksitas fenomena sosial dalam organisasi.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa konsistensi epistemologis antara tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, dan metode yang digunakan merupakan prasyarat penting dalam menghasilkan penelitian manajemen yang valid dan bermakna. Ketidaksadaran terhadap aspek epistemologis berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian metodologis yang melemahkan kualitas penelitian.

3. Aksiologi sebagai Landasan Etika dan Nilai Penelitian Manajemen

Pembahasan hasil penelitian dari perspektif aksiologis menunjukkan bahwa penelitian manajemen tidak dapat dipisahkan dari dimensi nilai dan etika. Penelitian tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan menyentuh aspek kemanusiaan yang sensitif, seperti hubungan kerja, kesejahteraan karyawan, dan kebijakan organisasi. Oleh

karena itu, aksiologi berperan penting dalam memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan integritas ilmiah dan tanggung jawab sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Rizki Hannum et al. (2025) yang menekankan bahwa aksiologi tidak hanya berkaitan dengan etika prosedural, tetapi juga dengan tujuan dan dampak sosial penelitian. Penelitian manajemen yang berlandaskan aksiologi yang kuat tidak hanya menghasilkan rekomendasi teknis, tetapi juga mempertimbangkan implikasi moral dan sosial dari penerapan hasil penelitian tersebut.

Dalam konteks budaya organisasi dan kinerja karyawan, pendekatan aksiologis mendorong peneliti untuk mempertimbangkan bagaimana kebijakan manajemen dapat memengaruhi kesejahteraan dan keadilan di tempat kerja. Dengan demikian, penelitian manajemen tidak hanya berorientasi pada kepentingan organisasi, tetapi juga pada nilai-nilai kemanusiaan dan keberlanjutan.

4. Integrasi Filsafat Ilmu dalam Metodologi Penelitian Manajemen

Pembahasan ini menunjukkan bahwa integrasi ontologi, epistemologi, dan aksiologi dalam metodologi penelitian manajemen menghasilkan pendekatan penelitian yang lebih koheren dan reflektif. Ketiga dimensi filsafat ilmu tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dan memengaruhi setiap tahap penelitian, mulai dari perumusan masalah hingga interpretasi hasil.

Temuan ini mendukung penelitian Rahmat Hidayat et al. (2024) yang menyatakan bahwa kesadaran filosofis meningkatkan kualitas metodologis penelitian manajemen. Dengan memahami asumsi filosofis yang mendasari penelitian, peneliti dapat merancang metodologi yang lebih defensif secara ilmiah dan relevan secara praktis.

5. Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, pembahasan ini memperkuat posisi filsafat ilmu sebagai fondasi metodologi penelitian manajemen. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan menunjukkan bahwa kajian budaya organisasi dan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari asumsi filosofis yang mendasarinya.

Secara praktis, hasil pembahasan ini memberikan implikasi bagi akademisi dan praktisi manajemen untuk lebih reflektif dalam merancang dan menggunakan hasil penelitian. Pemahaman terhadap filsafat ilmu dapat membantu manajer dalam menafsirkan hasil penelitian secara lebih bijak dan kontekstual, serta menghindari penerapan kebijakan yang bersifat mekanistik dan tidak sensitif terhadap dinamika organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah diuraikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama terkait peran filsafat ilmu sebagai fondasi dalam metodologi penelitian manajemen:

1. Filsafat ilmu—yang direpresentasikan oleh tiga pilarnya: ontologi, epistemologi, dan aksiologi—bukanlah kajian abstrak yang terpisah dari praktik, melainkan fondasi yang menentukan dan membentuk keseluruhan arsitektur penelitian manajemen. Ontologi membantu peneliti mendefinisikan hakikat realitas organisasional yang diteliti, epistemologi memandu cara memperoleh dan memvalidasi pengetahuan tentang realitas tersebut, sedangkan aksiologi

memastikan bahwa seluruh proses dan hasil penelitian dijalankan dengan integritas etis dan tanggung jawab sosial.

2. Paradigma penelitian (seperti positivisme, interpretivisme, konstruktivisme, pragmatisme) merupakan kristalisasi dari asumsi-asumsi filosofis tersebut. Koherensi antara paradigma yang dianut dengan desain metodologis (kuantitatif, kualitatif, atau mixed methods) menjadi penanda kualitas dan validitas sebuah penelitian. Kesenjangan antara praktik penelitian dengan standar filosofis ini sering menjadi sumber kelemahan konseptual dan teoritis dalam banyak penelitian manajemen.
3. Dalam konteks kontemporer yang penuh dengan disrupti teknologi dan kompleksitas sosial, relevansi filsafat ilmu justru semakin kritis. Filsafat ilmu memberikan kerangka untuk secara kritis menanggapi tantangan metodologis baru seperti big data, ai, dan realitas virtual, serta mendorong pengembangan paradigma yang lebih adaptif dan reflektif seperti realisme kritis atau pendekatan transformatif yang berorientasi pada keadilan dan keberlanjutan.
4. Implikasi praktis yang paling mendesak adalah perlunya peningkatan literasi filosofisdi kalangan peneliti, akademisi, dan mahasiswa manajemen. Pengintegrasian filsafat ilmu ke dalam pendidikan dan pelatihan penelitian bukan lagi sebuah kemewahan, melainkan sebuah keharusan untuk menghasilkan karya ilmiah yang tidak hanya rigor secara metodologis tetapi juga bermakna, relevan, dan bertanggung jawab.

Saran

1. Peneliti manajemen perlu mengintegrasikan pemikiran filsafat ilmu secara eksplisit dalam perumusan metodologi penelitian. misalnya, pemilihan paradigm positivistik, konstruktivistik atau paragdimatis hendaknya dilakukan berdasarkan pertimbangan filosofis yang sesuai dengan hakikat masalah penelitian.
2. Disarankan agar filsafat ilmu digunakan sebagai alat untuk mengkaji ulang dan mengembangkan teori – teori manajemen yang relevan dengan konteks yang ada di Indonesia. Pendekatan filosofis memungkinkan peneliti menemukan landasan teoritis baru yang sesuai dengan budaya, nilai, dan dinamika organisasi lokal.
3. Dosen, Mahasiswa, dan peneliti di bidang Manajemen disarankan untuk memperdalam pemahaman mengenai ontology, epistemologi, dan aksiologi sebagai dasar pijakan berfikir ilmiah.
4. Peneliti manajemen hendaknya menjadikan filsafat ilmu sebagai pedoman dalam melakukan refleksi kritis terhadap setiap langkah penelitian, mulai dari perumusan masalah, penyusunan krangka teori, pemilihan metode, analisis data, hingga interpretasi hasil.

Daftar Pustaka

- Harefa, P., et al. (2025). Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen & Akuntansi)*, 7(1), 267.
- Hendriyadi, Rahmi Susanti, Yosef, & Umi Chotimah. (2025). Filsafat Ilmu sebagai Fondasi Pengembangan Penelitian Pendidikan: Kajian Literatur. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(2), 11890–11898.
- Jabar, S., Fitrisia, A., & Fatimah, S. (2024). Peran Filsafat Ilmu Dalam Mengembangkan Metode Penelitian Ilmiah. *Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4,

577–582.

- Rahmat Hidayat, Ahmad Afandi, Marupa Siregar, & Siti Mujiyatun. (2024). Peran Filsafat Ilmu Dalam Meningkatkan Kualitas Penelitian Manajemen: Pendekatan Epistemologi, Ontologi, Dan Aksiologi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 2155–2171.
- Rizki Hannum, Jihan Fadhilah, Rahma Pratiwi, Adjie Rahim Ramadhan, & Siti Mujiyatun. (2025). Penerapan Filsafat Ilmu dalam Penyusunan Karya Ilmiah. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 173–183.
- Sri Wahyuni, N., Komarudin, D., Rifki, M., Bhakti Persada Bandung, S., Sunan Gunung Djati Bandung, U., & Miftahul Huda Subang, I. (2025). Pendekatan Filsafat Ilmu Terhadap Metode Ilmiah (Studi Epistemologi, Etika, Dan Inovasi). *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5, 214.
- Basuki, R., Panggabean, M. S., & Warsindah, L. (2024). The effect of organizational culture on employee performance mediated by person–organization fit, organizational commitment, and employee engagement. *International Journal of Science, Technology & Management*.
- Annisa, A., Apriani, S., & Kartono, K. (2024). The influence of employee engagement and organizational culture on employee performance. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 3(6), 727–752.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (4th ed.). Sage Publications.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105–117). Sage Publications.
- Iskamto, D. (2023). Organizational culture and its impact on employee performance. *International Journal of Management and Digital Business*.
- Jamali, H., Ibrahim, I., Horas, E., & Haeruddin, H. (2024). The role of motivation and organizational culture on employee performance. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 9(2), 208–232.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 759–768. — budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- Hidayat, R., Afandi, A., Siregar, M., & Mujiyatun, S. (2024). Peran filsafat ilmu dalam meningkatkan kualitas penelitian manajemen: Pendekatan epistemologi, ontologi, dan aksiologi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 2155–2171. — kerangka filsafat ilmu dalam metodologi penelitian.