

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DI MITRA BANGUNAN SUPERMARKET PALEMBANG

Sandi Naiwan¹, Endah Dewi Purnamasari², Shafiera Lazuarni³

^{1,2,3)} Program Studi Ekonomi, Fakultas Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri
e-mail: 2020510138@students.uigm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Palembang. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 85 responden. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Palembang. Dan Lingkungan Kerja juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Palembang. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Palembang.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employees' organizational commitment at Mitra Bangunan Supermarket Palembang. The population and sample in this study were 85 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis using quantitative research methods. Based on the results of the study, it was found that organizational culture partially and significantly affects employees' organizational commitment at Mitra Bangunan Supermarket Palembang. Similarly, the work environment also partially and significantly influences employees' organizational commitment at Mitra Bangunan Supermarket Palembang. Therefore, it can be concluded that both organizational culture and work environment have a positive and significant simultaneous influence on employees' organizational commitment at Mitra Bangunan Supermarket Palembang.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Berbagai perusahaan dan organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan salah satu elemen kunci untuk mencapai tujuan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan karena mereka memberikan waktu, tenaga, kreativitas, dan keahlian yang dibutuhkan agar proses dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik (Santoso, 2020). Perusahaan yang mampu menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan berkomitmen, yang pada akhirnya akan mempertahankan kepuasan kerja (Sakti et al., 2020). Karyawan yang berkomitmen cenderung memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan, merasa nyaman, serta memahami tujuan perusahaan, yang meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka (Singh & Onahring, 2019).

Komitmen organisasional adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan keinginan untuk berkorban demi kepentingan perusahaan (Suryaningrum et al., 2019). Komitmen ini penting karena karyawan yang berkomitmen tinggi akan berdampak positif pada nilai perusahaan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Dewi & Riana, 2019). Namun, banyak bisnis sering kali mengabaikan pentingnya komitmen karyawan, yang mengakibatkan kurangnya upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat mendorong sikap komitmen yang tinggi dari karyawan karena mencerminkan norma, keyakinan, dan sikap yang dianut bersama oleh anggota organisasi (Samuel et al., 2020).

Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan bagi karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi komitmen organisasional mereka (Ellys & Ie, 2020). Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memainkan peran penting dalam mendukung kinerja dan kepuasan karyawan (Arsuta & Mashyuni, 2021). Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka akan lebih bahagia dan lebih cenderung untuk memberikan komitmen yang lebih tinggi kepada perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang pada akhirnya mengurangi tingkat komitmen organisasional (Surito et al., 2020).

Perusahaan yang menghadapi tantangan terkait komitmen organisasional adalah Mitra Bangunan Supermarket, sebuah perusahaan bahan bangunan yang telah berkembang pesat sejak berdiri pada tahun 2010. Meskipun perusahaan ini memiliki nilai-nilai budaya seperti "Jujur, Tulus, dan Ikhlas," implementasi nilai tersebut belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan. Observasi menunjukkan adanya masalah seperti kurangnya motivasi dari pimpinan, ketidakharmonisan antar karyawan, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Hal ini mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan, yang terlihat dari tingkat absensi yang tinggi dan minimnya semangat kerja (Setiawan & Lestari, 2016).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan (Anggara et al., 2022). Namun, ada pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, seperti yang dilakukan oleh Isna et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Palembang, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 karyawan, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian melalui metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasional). Pengolahan data dilakukan menggunakan software statistik untuk mendapatkan hasil analisis yang lebih akurat dan terukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disusun berdasarkan analisis regresi linear berganda untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Palembang. Pembahasan dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan penelitian terdahulu dan teori yang relevan, untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.570	5.958		.599	.551
	Budaya Organisasi	.444	.097	.419	4.577	<.001

	Lingkungan Kerja	.494	.135	.336	3.669	<,001
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional						

Sumber Diolah Peneliti menggunakan SPSSVer.29

Berdasarkan data tabel 4.9 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,570 + 0,444X_1 + 0,494X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda yang masih berbentuk angka akan dijelaskan dalam Bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini:

1. Nilai konstanta sebesar 3,570 berarti jika variabel X1 dan X2 bernilai nol, maka variabel Y akan bernilai sebesar 3,570. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel X1 dan X2 maka variabel Y akan sebesar 3,570 dan menunjukkan hasil yang positif.
2. Variabel Budaya Organisasi mempengaruhi Komitmen Organisasional sebesar 0,444 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel penerapan fingerprint meningkat 1, maka berpengaruh terhadap disiplin kerja akan meningkatkan sebesar 0,444.
3. Variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Komitmen Organisasional sebesar 0,494 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel sanksi hukuman meningkat 1, maka berpengaruh terhadap disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,494.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menguji korelasi untuk mengetahui apakah satu variabel mempengaruhi korelasi antar variabel lain, jika t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan derajat kebebasan (df) = n – k – 1 = 85 – 3 – 1 = 81. Sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,663 Dalam uji parsial, uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.570	5.958		.599	.551
	Budaya Organisasi	.444	.097	.419	4.577	<,001
	Lingkungan Kerja	.494	.135	.336	3.669	<,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber Diolah Peneliti menggunakan SPSSVer.29

Pada tabel diatas diketahui variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dan t-hitung sebesar 4,577. Karena nilai signifikan 0,001 < 0,05 dan t_{hitung} > t_{tabel} (4,5777 > 1,663) maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X₁) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Sedangkan hasil dari variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,669. Karena nilai signifikan 0,001 < 0,05 dan t_{hitung} > t_{tabel} (3,669 > 1,663) maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan atau Uji F bertujuan untuk menentukan apakah gabungan dari semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0.05. Sebelum menyimpulkan hipotesis diterima atau ditolak, terlebih dahulu yaitu menentukan F-tabel Dimana rumus dari df= n – k – 1 = 85 – 3 – 1 = 81 dengan F-tabel sebesar 2,72 . Maka hasil dari uji f sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	586.373	2	293.186	19.356
	Residual	1242.051	82	15.147	
	Total	1828.424	84		
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi					

Sumber Diolah Peneliti menggunakan SPSSVer.29

Berdasarkan uji F tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ sebesar $19,356 > 2,72$ dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja signifikan terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (Uji R)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasional. Data hasil analisis regresi yang ditampilkan dalam ringkasan model menunjukkan nilai koefisien korelasi (R), seperti yang tercantum dalam tabel 4 berikut.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.304	3.89191
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional				

Sumber Diolah Peneliti menggunakan SPSSVer.29

Berdasarkan tabel 3, koefisien korelasi (R) sebesar 0,566 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Mitra Bangunan Supermarket Palembang. Dengan kata lain, sekitar 56,6% variasi dalam Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh perubahan dalam budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersamaan.

Hasil ini menandakan bahwa Mitra Bangunan Supermarket Palembang meningkatkan kualitas budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, maka Komitmen Organisasional cenderung akan meningkat. Budaya organisasi yang baik, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendukung, bersama dengan lingkungan kerja yang kondusif, seperti fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik, dan kondisi kerja yang nyaman, akan membuat karyawan lebih termotivasi, puas, dan produktif. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dari uji T menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dan t-hitung sebesar 4,577. Karena nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (4,5777 > 1,663)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Dari hasil uji yang telah dilakukan dan telah dibahas, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ayal et al (2019) menunjukkan bahwa Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan

penelitian yang dilakukan Triyanto & Jaenab (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dibuktikan dari uji parsial (uji t) yang menyebutkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dan t-hitung sebesar 3,669. Karena nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,669 > 1,663$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lisda et al (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purnama et al (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di Mitra Bangunan Supermarket Palembang

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji koefisien korelasi (R) yang menyatakan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,566 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional di Mitra Bangunan Supermarket Palembang. Dan dibuktikan juga melalui hasil uji simultan (uji f) yang menyatakan bahwa $F\text{Hitung} > F\text{Tabel}$ sebesar $19,356 > 2.72$ dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja signifikan terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional.

Hasil penelitian ini sejalan dilakukan oleh Setiawan & Lestari (2016) bahwa budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Sejalan dengan penelitian menurut Anggara et al (2022) menyatakan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Isna et al (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siwi et al (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan (Y) di Mitra Bangunan Supermarket Palembang, dengan nilai signifikan 0,001 dan t-hitung 4,577. Lingkungan Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional dengan nilai signifikan 0,001 dan t-hitung 3,669. Secara simultan, kedua variabel ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, dengan nilai signifikan 0,01 dan F-hitung 19,356. Koefisien korelasi sebesar 0,566 mengindikasikan hubungan yang sedang antara variabel-variabel tersebut, sementara koefisien determinasi sebesar 0,321 menunjukkan bahwa 32,1% variabilitas Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SARAN

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran dapat disampaikan. Untuk Mitra Bangunan Supermarket Palembang, disarankan untuk mengintegrasikan nilai-nilai budaya organisasi dalam program pelatihan karyawan untuk memperkuat identitas perusahaan dan meningkatkan pemahaman serta penerimaan karyawan terhadap budaya tersebut. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan juga penting untuk memastikan nilai-nilai budaya dipahami dan diinternalisasi dengan baik. Selain itu, memberikan penghargaan kepada karyawan yang

menunjukkan komitmen tinggi terhadap nilai-nilai budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat budaya kerja positif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional, seperti kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, penghargaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam penyusunan penelitian ini. Terima kasih kepada Mitra Bangunan Supermarket Palembang atas kerjasama dan dukungannya yang berharga, serta semua karyawan yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Peneliti juga menghaturkan terima kasih kepada rekan-rekan sejawat dan pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan dorongan selama proses penulisan jurnal ini. Tidak lupa, peneliti mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan semangat. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 3(1), 51–70.
- Arsuta, A. P., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata*, 1(2), 501–512.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 7(2), 203–214.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84.
- Isna, R. M. P., Danial, R. D. M., & Nurmala, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Driver Maxim. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1324–1331.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadina, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 94–114.
- Santoso, S. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(1), 65.
- Setiawan, R., & Lestari, E. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 169–184.
- Singh, K. D., & Onahring, B. D. (2019). Entrepreneurial Intention, Job Satisfaction and Organisation Commitment-Construct of a Research Model Through Literature Review. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1–18.
- Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 20(2), 1320–1331.
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43