

Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dalam Menciptakan Pembentukan Kinerja Karyawan

Riza Krisdian Pratama¹, Leonard Adrie Manafe², Dodit Cahyo Nugroho

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Abstrak

Tujuan Penelitian Ini Adalah Menganalisis Budaya Organisasi Dan Upaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi Sangat Penting Untuk Menciptakan Lingkungan Yang Baik Dan Positif Dalam Suatu Perusahaan Atau Organisasi. Jika Suatu Perusahaan Tidak Memiliki Budaya Organisasi, Hal Ini Dapat Menyebabkan Kurangnya Komitmen Dan Antusiasme Di Antara Karyawan Dan Anggota Tim. Selain Itu, Keterlibatan Sangat Penting Bagi Karyawan Karena Meningkatkan Kinerja Mereka Dalam Menetapkan Dan Mencapai Tujuan Perusahaan. Tujuan Dari Penelitian Ini Adalah Untuk Membantu Perusahaan Membangun Budaya Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Mencapai Potensi Penuh Mereka. Jenis Penelitian Ini Adalah Kualitatif Dan Deskriptif. Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Wawancara Dan Observasi. Temuan Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Komitmen Organisasi Dan Budaya Perusahaan Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

The Aim Of This Research Is To Analyze Organizational Culture And Organizational Efforts To Improve Employee Performance. Organizational Culture Is Very Important To Create A Good And Positive Environment In A Company Or Organization. If A Company Lacks An Organizational Culture, This Can Lead To A Lack Of Commitment And Enthusiasm Among Employees And Team Members. In Addition, Engagement Is Very Important For Employees Because It Improves Their Performance In Setting And Achieving Company Goals. The Aim Of This Research Is To Help Companies Build Organizational Culture And Commitment To Improve Employee Performance And Reach Their Full Potential. This Type Of Research Is Qualitative And Descriptive. The Data Collection Techniques Used

In This Research Were Interviews And Observation. The Findings Of This Research Indicate That Organizational Commitment And Company Culture Have A Significant Influence On Employee Performance.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance*

Copyright (c) 2024 Riza Krisdian Pratama

✉ Corresponding Author :

Email Address : Krisdianpratama643@Gmail.Com (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya)

PENDAHULUAN

Pendapat (Rahmawati, Dewi, & Hayat, 2024) Karena Indonesia merupakan negara kepulauan, dengan begitu Indonesia menjadi rumah bagi berbagai macam suku dan ras dengan beragam budaya. Kebudayaan adalah tingkah laku masyarakat, gaya hidup, cara pikir, aturan hidup dan kepercayaan yang dianggap sebagai adat istiadat. Budaya organisasi mengacu pada budaya yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi, selain budaya yang meresap dalam kehidupan sehari-hari. Membangun lingkungan yang positif dan terorganisir dengan baik dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada budaya organisasinya. Karena kurangnya budaya organisasi suatu perusahaan dapat menyebabkan anggota tim atau karyawannya menjadi kurang berdedikasi dan antusias. (Putri & Yusuf, 2022) mengklaim bahwa etos kerja, sikap, dan produktivitas karyawan atau anggota suatu organisasi semuanya termasuk dalam pengertian budaya. Budaya organisasi juga mencakup semua simbol yang sudah ada, seperti praktik, percakapan, aktivitas, dll, serta interpretasi yang diberikan oleh anggota organisasi.

(Syafriani & Ramadhani, 2023) berpendapat bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai, keyakinan dan kebiasaan yang saling berinteraksi dan mempengaruhi perilaku kerja dan praktik yang baik dalam suatu organisasi. Di sisi lain, budaya organisasi juga berperan sebagai pola keyakinan, nilai, sikap dan kebiasaan individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini menyampaikan citra perusahaan dan menciptakan standar perilaku yang kuat bagi karyawan yang kompetitif. Menurut (Fernanda & Frinaldi, 2023) sistem nilai suatu perusahaan atau organisasi yang dianut oleh para anggotanya mempengaruhi bagaimana perusahaan beroperasi dan berperilaku. Selain bagaimana suatu organisasi atau perusahaan beroperasi dan berperilaku, karyawan tentunya juga harus inovatif dan kolaboratif, hal ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. (Rusli, Cristy, & ketty, 2023) mengatakan Memiliki kerjasama, inovasi, dan integritas adalah beberapa nilai budaya organisasi. Karyawan berkinerja tinggi sangat penting bagi kinerja suatu organisasi, terutama perusahaan.

Salah satu nilai kesuksesan suatu organisasi adalah karyawan atau anggota tim mau bekerja keras untuk perusahaan. Selain itu, komitmen sangat penting bagi

karyawan karena berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam menetapkan dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Rizal, Alam, & Asi, 2023) komitmen mengandung arti menerima dan mempercayai nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan dan loyalitas. Kurangnya motivasi adalah salah satu masalah kinerja anggota paling umum yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja seluruh tim atau organisasi (Sis Herlambang, Wolor, & Marsofiyati, 2023). Oleh karena itu, perusahaan yang mampu menjaga dan memperkuat prinsip visi dan misi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, biasanya memiliki lingkungan kerja yang aktif dan terbuka sehingga pegawai merasa terinspirasi untuk melanjutkan dan menawarkan upaya terbaik mereka. Kinerja karyawan diketahui dipengaruhi oleh komitmen dan budaya organisasi.

Dalam penelitian ini yang berjudul Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dalam Menciptakan Pembentukan kinerja karyawan. Merumuskan Bagaimana budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam menciptakan pembentukan kinerja karyawan dengan tujuan penelitian adalah untuk mendukung perusahaan membangun budaya organisasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai potensi maksimalnya.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian sebelumnya mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan oleh (Ridwan, 2021) dan menggunakan pendekatan penelitian literatur deskriptif kualitatif, dengan studi dokumenter sebagai metode utama pengumpulan data. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kinerja karyawan dalam bekerja dalam suatu organisasi. Menurut penelitian, budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain perhatian karyawan terhadap inovasi, pengambilan risiko, fokus pada detail, fokus pada keuntungan, fokus pada orang, fokus pada tim, agresivitas, dan lingkungan kerja yang stabil. Studi tentang hubungan antara kinerja karyawan dan budaya organisasi lebih tinggi, menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mengelola budaya organisasi, dan ketika pekerja merangkul aspek-aspek budaya ini, pekerjaan mereka akan meningkat.

Penelitian terdahulu terkait Pentingnya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kependidikan yang dilakukan oleh (Nopriansyah, Oktariana, & Masbirorotni, 2023) penelitian ini menggunakan tinjauan literatur sebagai metode penelitiannya, yang memerlukan analisis dan sintesis penelitian yang ada untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang dampak budaya organisasi terhadap kinerja akademik. Literatur tentang kepemimpinan pendidikan dan teknik manajemen di lembaga pendidikan mendapat manfaat besar dari penelitian yang telah dilakukan. Pentingnya budaya organisasi terhadap aktivitas kerja tenaga pengajar ditekankan dalam pembahasan penelitian ini, seiring dengan perlunya memahami konsep, Segala sesuatu yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi, termasuk pengaruh-pengaruh yang membentuknya. budaya perusahaan. Penelitian ini menguji pengaruh budaya

organisasi terhadap kinerja akademik dengan menganalisis hasil beberapa penyelidikan sebelumnya.

Yayasan Al-Barokah menjadi subjek penelitian sebelumnya oleh (Sunarya , Suprayogi, & Sahromi, 2023) yang meneliti dampak budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja organisasi. Metode deskriptif dan verifikasi digunakan dalam metodologi penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komitmen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi Yayasan Al-Barokah. Temuan dari penelitian ini akan membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik mengenai evaluasi dan perbaikan. Mereka juga harus menjadi sumber informasi yang berguna bagi peneliti pascasarjana yang mempelajari subjek yang dibahas. Dalam penelitian ini, kuesioner penelitian digunakan sebagai metode pengumpulan data. Yayasan Al-Barokah mempekerjakan 63 orang sebagai subjek penelitiannya. Karena metode yang digunakan adalah pengambilan sampel non-probabilitas dengan pengambilan sampel jenuh, maka jumlah sampel total adalah 63 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Sejumlah penelitian telah dilakukan sebagai hasil pembahasan penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen, dan kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhitungkan.

LANDASAN TEORI

BUDAYA ORGANISASI

Menurut (Putri, Yulianti, & Anshori, 2024) Budaya organisasi ibarat landasan yang menunjang keharmonisan dan keberhasilan organisasi. Ini terdiri dari seperangkat prinsip, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh semua orang dalam organisasi. Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan. Pada akhirnya, hal ini mengarah pada peningkatan kinerja. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang diwakili dan dibedakan oleh setiap anggota organisasi dari anggota lainnya. Budaya organisasi muncul dari perpaduan gaya budaya dan perilaku individu yang membentuk norma dan filosofi baru yang memotivasi kelompok dan memberi mereka identitas untuk mencapai tujuan tertentu. Budaya organisasi adalah prinsip-prinsip dan gaya hidup yang dianut oleh sekelompok orang yang menjadi anggota suatu organisasi dan diikuti oleh orang lain dalam organisasi tersebut. (Sutrisno, M.Si., 2018) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “budaya organisasi” adalah budaya yang ada dalam dunia usaha yang berbentuk organisasi, khususnya kerjasama beberapa individu yang bersatu membentuk suatu kelompok atau unit koperasi yang berbeda. Kekuatan sosial yang tidak terlihat yang disebut budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Setiap orang di organisasi mengambil budaya organisasi tanpa menyadarinya. Menurut teori ini, para akademisi menemukan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat yang membentuk kebiasaan dan karakter karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang signifikan terhadap perilaku karyawan. karena pekerja akan menyerap budaya yang berlaku di perusahaan tanpa menyadarinya.

(Sutrisno, M.Si., 2018) mengklaim bahwa tujuan perusahaan didukung oleh budaya organisasi yang kuat, sedangkan budaya organisasi yang lemah atau negatif terhambat atau bertentangan dengan tujuan tersebut. Nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi (karyawan perusahaan) dalam suatu perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat. Menurut Deal & Kennedy, Miner, Robbins, budaya yang kuat dan positif mempunyai dampak yang signifikan terhadap cara karyawan berperilaku dan berkinerja sebagai sebuah bisnis karena budaya tersebut mengarah pada sejumlah hasil positif, antarlain: 1) Nilai-nilai penting yang menghubungkan, mensosialisasikan, menginternalisasikan, dan memberikan energi kepada anggota serta merupakan suatu kekuatan yang tidak kasat mata. 2) Perilaku karyawan tidak disadari dan diatur oleh kekuatan yang tidak terlihat. 3) Anggota berdedikasi dan loyal kepada organisasi. 4) Pertimbangan dan solidaritas atau partisipasi dalam hal-hal yang bermakna merupakan bentuk partisipasi, pengakuan dan rasa hormat karyawan. 5) Seluruh kegiatan selaras atau konsisten dengan misi atau tujuan organisasi. 6) Pegawai merasa senang karena martabat dan kontribusinya diakui dan dihargai. Ini sangat bermanfaat. 7) Terdapat koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang memantapkan kegiatan usaha. 8) Hal ini mempunyai dampak yang kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: Ini mengarahkan perilaku dan kinerja organisasi, distribusi di antara anggota organisasi dan kekuatan organisasi. Dengan kata lain, hal ini memberi tekanan pada anggota untuk mengamalkan nilai-nilai budaya. 9) Budaya mempengaruhi perilaku individu dan kelompok.

KOMITMEN ORGANISASI

(Tanor & Zega, 2024) komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seorang karyawan memiliki komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan seorang karyawan Dalam parameter status ini, baik pengabdian kepada perusahaan maupun organisasi. Pekerja yang menunjukkan rasa loyalitas yang kuat terhadap perusahaan akan selalu berusaha untuk berkontribusi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Meyer dan Allen mengusulkan tiga model untuk mengukur komitmen organisasi: komitmen efektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.. Menurut (Yusuf & Syarif, 2018) Setiap karyawan memiliki nilai dan standar yang berbeda berdasarkan komite organisasinya. Individu dengan komitmen efektif yang kuat mempunyai ikatan emosional yang kuat dengan organisasi. Artinya individu yang bersangkutan akan mempunyai motivasi dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Menurut teori intelijen di atas, perbedaan kinerja setiap pekerja dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi. Dengan adanya karyawan yang memiliki motivasi dan keinginan untuk turut berkontribusi didalam perusahaan, menyebabkan komitmen didalam perusahaan menjadi positif dan menjadi penting untuk mencapai tujuan bersama.

DEFINISI KOMITMEN

Menurut (Rostini & Nasir, 2024) Salah satu definisi komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk bekerja keras demi kepentingan institusi, untuk tetap berada di sana, dan untuk menganut prinsip dan tujuan inti (Porter dan Lawer). Menurut Greenberg dan Baron, komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai sejauh mana pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan tempat mereka bekerja, tingkat komitmen yang mereka tunjukkan, dan kesediaan untuk meninggalkan perusahaan. Definisi ini juga diterima secara luas. Menurut (Shaleh, M.Si, 2018)

mengatakan Salah satu definisi yang dikemukakan adalah komitmen organisasional oleh Fred Luthan yang mendefinisikannya sebagai berikut: 1) keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi; 2) keinginan untuk mengambil semua langkah yang wajar untuk memajukan kepentingan organisasi; dan 3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi menunjukkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Susan dan Finnicombe) menyoroti sejumlah definisi komitmen yang dapat disimpulkan bahwa berbagai konsep, seperti inovasi, keterlibatan, dan kualitas pekerjaan seseorang, dapat digunakan untuk melambangkan komitmen di tempat kerja. Akibatnya, perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai perilaku inovasi, kreatifitas, keterlibatan dan tekad yang kuat akan membuat komitmen dalam lingkungan bekerja menjadi berkualitas. Secara umum untuk mencapai nilai dan tujuan komitmen organisasi, membutuhkan keinginan yang sekuat tenaga demi kepentingan organisasi dan daya loyalitas karyawan yang tinggi kepada organisasi

KINERJA KARYAWAN

(Silaen, et al., 2021) mengatakan organisasi harus beroperasi lebih efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan global. Organisasi harus mampu meningkatkan daya saingnya agar dapat mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi, organisasi mengumpulkan individu-individu yang biasanya disebut sebagai karyawan atau sumber daya manusia. Faktor terpenting dalam menentukan pertumbuhan atau penurunan suatu organisasi adalah tenaga kerjanya. Pegawai yang memenuhi standar organisasi dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan dalam penelitian (Nopriansyah, Oktariana, & Masbirorotni, 2023) (Robbins dan Coulter) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang karyawan yang ditunjukkan dengan mencapai tujuan dan memberikan kontribusi positif kepada perusahaan. Kinerja (efisiensi), dalam kata Fahmi, adalah jumlah kerja yang dihasilkan organisasi nirlaba dan nirlaba dalam kurun waktu tertentu. Proses penilaian kinerja dan tujuan yang dicapai menunjukkan hasil yang dicapai organisasi.

Menurut (Hartini, et al., 2021) di berbagai perusahaan dan organisasi, sangat penting bagi karyawan untuk bekerja dengan baik di bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan mempunyai dampak langsung terhadap perusahaan dan organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia (Mandasari) perlu mendapat perhatian lebih. Upaya yang dapat dilakukan antara lain motivasi kerja, kedisiplinan dalam bekerja, dan lingkungan kerja yang baik. Kinerja manusia dimulai dari tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan pengalaman kerja seorang karyawan. Masyarakat diharapkan dapat menghasilkan karya yang berkualitas dan memberikan kuantitas karya yang memenuhi standar (Muslikha). Tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi kinerjanya karena juga memberikan wawasan yang lebih luas dan tingkat sosial yang lebih luas. Kinerja karyawan berdampak langsung pada citra perusahaan. Manajer memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Tanpa adanya dorongan pimpinan, maka upaya peningkatan kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja individu baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sehari-hari sesuai tanggung jawab yang diberikan.

METODIOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan kualitatif. Mengikuti penjelasan konsep-konsep yang disebutkan peneliti, maka penelitian difokuskan pada penetapan batasan-batasan yang memudahkan pengelolaan pengetahuan dan penelitian lebih lanjut sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. Berdasarkan pendapat (Sari & Asmendri, 2020), Memperoleh pemahaman menyeluruh terhadap fenomena-fenomena yang timbul pada subjek yang diteliti merupakan tujuan penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini wawancara dan observasi merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. (Lima) informan diantaranya manajer umum cabang perusahaan, administrasi umum, penjualan dan pemasaran, dan beberapa karyawan lainnya, yang akan diwawancarai. Sejalan dengan pembahasan penulis, penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait dan memasukkan pertanyaan-pertanyaan yang berpusat pada tujuan penulisan. Dalam studi (Fitria, Aslan, & Eliyah, 2024) untuk memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai pokok bahasan yang diteliti, Burhan Bungin mengartikan wawancara sebagai sarana pengumpulan data atau informasi dan pertemuan langsung dengan narasumber. Sugiyono mengartikan teknik observasi sebagai suatu pengamatan secara metodis dan dokumentasi terhadap gejala-gejala yang nyata pada subjek penelitian. Oleh (Sugiyono), dilakukan observasi terhadap barang-barang yang ada di lokasi kejadian. Ada kekhawatiran tentang peran komitmen dan budaya organisasi dalam menentukan kinerja karyawan, dalam table di bawah ini:

Tabel.1 pertanyaan wawancara

no	indikator	Pertanyaan
1	Membangun citra baik perusahaan melalui etos kerja karyawan	Bagaimana menciptakan budaya organisasi kokoh dan positif berdampak terhadap gaya kinerja karyawan?
2.	Saling membangun komitmen antar karyawan	Menjelaskan Faktor apa yang mampu membentuk dan mempengaruhi budaya organisasi?
3.	Memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja	Bagaimana agar karyawan memiliki kinerja yang baik, dan apa yang perlu diperhatikan?
4.	Membangun visi dan misi perusahaan	Bagaimana Komitmen organisasi dapat tercipta terhadap kinerja organisasi?
5.	Disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Bagaimana dalam pembentukan kinerja karyawan berkarakter melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi?

Dengan pertanyaan yang ada di tabel, maka penulis akan melakukan wawancara kepada (lima) informan yang telah ditentukan dan hasil wawancara akan dilakukan observasi dan reduksi terhadap jawaban yang telah diberikan informan untuk menjadi hasil dan pembahasan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Ini Mengungkapkan Bahwa Peran Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dalam Menciptakan Pembentukan Kinerja Karyawan. Melalui Pendekatan Kualitatif Dan Deskriptif, Temuan Ini Didukung Oleh Berbagai Teori Dan Juga Berdasarkan Dari Hasil Wawancara Dan Observasi Yang Telah Dilakukan Di PT. WMM Terhadap (Lima) Responden Dengan Inisial (DK) Kepala Cabang Perusahaan, (AL) Administrasi Umum, (TA) Staff It, (RB) Sales Marketing, (JN Atau EA) Sebagai Karyawan. Menurut (Tholib, Maulina, Azizah, & Wahyu, 2024) Perubahan Cepat Di Dunia Luar, Khususnya Yang Disebabkan Oleh Kemajuan Teknologi, Mengharuskan Perusahaan Untuk Fokus Pada Kemampuan Karyawan Untuk Menghadapi Tantangan Baru. Adaptasi Yang Cepat Sangat Penting Bagi Perkembangan Dan Kelangsungan Hidup Di Era Digital Ini. Ketika Pekerja Termotivasi Dan Merasa Didukung, Mereka Cenderung Memberikan Pekerjaan Terbaiknya. Menurut (Hidayat, Perkasa, Abdullah, Febrian, & Purnama, 2024) Kinerja Pegawai Sangat Mempengaruhi Keberhasilan Suatu Organisasi. Oleh Karena Itu, Kinerja Setiap Unit Kerja Dalam Organisasi Harus Dievaluasi Agar Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi Dapat Dilihat Secara Obyektif. Setiap Organisasi Selalu Berusaha Meningkatkan Kinerja Para Pegawainya Dengan Harapan Tujuan Organisasi Dapat Tercapai. Untuk Mewujudkan Tujuan tersebut, Sangat Penting Untuk Memperhatikan Kualitas Sumber Daya Manusia. Kualitas Pegawai Tercermin Dari Hasil Kerja Yang Dihasilkan. Menurut Susanto, Efektivitas Pegawai Dapat Menjadi Ukuran Untuk Mengukur Seberapa Besar Hasil Kerja Positif Yang Dibawa Pegawai Kepada Organisasi. Menurut (Kariyamin, Hamzah Dan Lantara), Pengukuran Kinerja Dapat Dilakukan Melalui Perencanaan Strategis Organisasi Berupa Tujuan, Sasaran, Visi Dan Misi Organisasi.

1. Menciptakan budaya organisasi kokoh dan positif berdampak terhadap gaya kinerja karyawan

Hasil wawancara terhadap (lima) informan mengatakan bahwa dengan mengadakan kegiatan yang dapat mengeratkan hubungan antara karyawan sekaligus meningkatkan soft skill karyawan dalam bekerja. Dan juga menyelaraskan semua karyawan agar mereka memiliki nilai, visi, dan misi yang sama dengan begitu Keterlibatan karyawan dalam pengembangan budaya organisasi seperti memfokuskan karyawan pada skill dan kompetensi agar mereka dapat berkembang. Selain itu, penting bagi atasan membiasakan untuk menjalin komunikasi secara terbuka dengan karyawan, karena dengan menjalin komunikasi yang terbuka akan membuat nilai kepercayaan dalam perusahaan, seperti kepercayaan karyawan kepada pimpinan merupakan suatu hal yang amat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian sebelumnya oleh (Maharani & Gunawan, 2023) kepercayaan kinerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam organisasi, termasuk proses, hubungan karyawan, dan kepercayaan kepemimpinan. Pekerja akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menghasilkan hasil yang lebih baik ketika mereka memiliki kepercayaan terhadap manajer, sesama karyawan, dan prosedur kerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh perilaku organisasi seperti inisiatif, fleksibilitas, dan kerja tim. Pengusaha yang mempromosikan perilaku ini di antara anggota stafnya kemungkinan besar akan menciptakan lingkungan yang

mendorong pengembangan, pembelajaran, dan peningkatan hasil. Nilai, adat istiadat, keyakinan, perilaku, teknik MSDM, kepemimpinan, dan penyesuaian budaya adalah beberapa contoh elemen yang diperlukan dalam membangun lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, setiap perusahaan dapat mengembangkan budaya perusahaan yang kokoh sehingga dapat meningkatkan kinerja pekerjanya. Menurut (Islam, 2021) Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Selain elemen lain seperti modal, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis karena membantu merekrut anggota staf yang dapat diandalkan dan mampu melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara yang akurat dan bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan membantu mencapai tujuan. Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti tingkat kebisingan, kebersihan, dan sebagainya, disebut sebagai lingkungan kerja. Ruang kerja fisik dalam suatu organisasi berfungsi sebagai sarana untuk memastikan bahwa pekerja merasa nyaman dan memiliki sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi bagi mereka

2. Faktor yang mampu membentuk dan mempengaruhi budaya organisasi

Hasil wawancara terhadap (lima) informan mengatakan faktor lingkungan kerja yang baik, faktor manajemen perusahaan, faktor komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta, motivasi, struktur organisasi, gaya manajemen value owner perusahaan, karakter leader, karakter orang-orang yang ada di dalam team.

Menurut penelitian sebelumnya oleh (Lavidya, Apriliana, & Hanum, 2023) mengungkapkan terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi budaya organisasi

- 1) Manajemen dapat mensosialisasikan tujuan dan misi perusahaan, mengkomunikasikan peraturan perusahaan, dan memberikan kebijakan yang ditetapkan melalui komunikasi yang efektif dalam organisasi, yang berdampak positif terhadap budaya perusahaan.
- 2) Motivasi: Upaya motivasi perusahaan juga membentuk budaya tersendiri berkat upaya manajemen. Apakah pekerja selalu mendapat insentif finansial untuk bekerja keras, apakah perusahaan menghargai kerja keras, dan seberapa besar perusahaan mempertimbangkan lingkungan kerja
- 3) Karakteristik organisasi: tingkat spesialisasi dan hubungan interpersonal yang berdampak pada tingkat hak pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi ditentukan oleh ukuran dan kompleksitas organisasi..
- 4) proses manajemen: dalam hal ini, hal ini memerlukan apresiasi kolaborasi, toleransi konflik, dan kesuksesan. Prosedur ini berdampak pada budaya karena mengungkapkan siapa yang dipandang sukses dalam organisasi, bagaimana perselisihan ditangani, dan apakah kerja sama tim atau upaya solo dihargai lebih tinggi.
- 5) Struktur organisasi: Struktur ini bisa fleksibel atau tidak fleksibel. Selain itu, tingkat formalisasi dan sentralisasi dalam suatu organisasi dapat bervariasi dari tinggi ke rendah. Hal ini berdampak pada budaya perusahaan.
- 6) Gaya manajemen: Gaya manajemen yang berhubungan dengan manajemen dapat mempengaruhi budaya perusahaan. Cara tugas-tugas direncanakan, disusun, dipimpin, dan dikendalikan akan mewakili pendekatan manajemen yang digunakan oleh bisnis. Komunikasi, struktur organisasi, dan motivasi karyawan semuanya berkorelasi kuat dengan gaya manajemen. Selain itu, budaya perusahaan mungkin dipengaruhi oleh pendekatan manajemen yang tidak merata di berbagai tingkat manajemen.

3. Karyawan memiliki kinerja yang baik dan yang perlu diperhatikan

Hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap (lima) informan mengungkapkan agar karyawan di dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan kebutuhan setiap karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti fasilitas kantor, karena dengan adanya fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan akan membuat karyawan menjadi termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Mengarahkan karyawan memaksimalkan penggunaan waktu kerja dengan sebaik mungkin juga merupakan suatu hal yang penting agar setiap karyawan memiliki rasa tanggungjawab dalam bekerja. Menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan supaya dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Memenuhi hak karyawannya seperti upah atau gaji, jaminan kesehatan dsb, agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kerjanya. Evaluasi kerja tentang penilaian kinerja karyawan. Jenjang karir untuk karyawan yg dirasa memiliki kinerja yg bagus untuk ke tahap berikutnya, dengan memperhatikan kebutuhan seperti hak-hak yang terpenuhi, fasilitas yang di sediakan dan komunikasi yang baik, maka setiap karyawan akan memiliki motivasi dan juga peforma bekerja yang baik.

Menurut penelitian (Ridwan, 2021) Kinerja karyawan mengacu pada keluaran yang ditunjukkan pekerja saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka di dalam perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus fokus pada inovasi dalam mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi manfaat, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas dalam pekerjaannya. Membangun kebiasaan kerja karyawan yang sesuai dengan standar organisasi akan mendapatkan manfaat dari hal ini. Akibatnya, seorang pemimpin harus mengajukan sejumlah konsep atau pilihan tentang standar, konvensi, dan pedoman yang mempunyai kekuatan untuk menyatukan pekerja dan mendorong mereka untuk mengadopsi konsep-konsep tersebut, sehingga menciptakan budaya organisasi

4. Komitmen organisasi dapat tercipta terhadap kinerja organisasi

Hasil wawancara terhadap (lima) informan membangun kerjasama yang kuat seperti membuat suasana kerja yang nyaman menjaga nilai positif di lingkungan perusahaan seperti budaya terbuka saat membicarakan ide atau sering mengadakan meeting menciptakan rasa kebersamaan seperti acara outing kantor. semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja orang-orang di dalam organisasi tersebut. Begitu pun sebaliknya. Selain itu dengan cara bekerja sesuai dengan aturan perusahaan dan aturan yang ditetapkan akan membentuk individual karyawan menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab. Sehingga menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam pererusahaan akan menciptakan keteraturan dalam pekerjaan yang dijalani.

Menurut penelitian sebelumnya oleh (Sunarya , Suprayogi, & Sahromi, 2023) mengungkapkan Teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan komitmen yang dilakukan oleh seluruh komponen individu dalam menjalankan aktivitas organisasi juga mendukung temuan penelitian ini. Karena pencapaian tujuan organisasi memerlukan upaya kolaboratif seluruh anggota organisasi, maka tanggung jawab tersebut dapat terwujud apabila individu-individu dalam organisasi memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kredibilitas yang tinggi dapat menciptakan komitmen dan hanya dengan komitmen yang tinggi maka suatu instansi pemerintah dapat mencapai hasil yang baik. Komitmen organisasi yang kuat memotivasi orang untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi membuat orang mendahulukan organisasi di atas kepentingan pribadinya dan berusaha keras untuk

memajukan organisasi. Akibatnya, jika komitmen yang kuat menjadi pendorong kinerja yang baik, maka terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja. Kinerja yang buruk bukanlah akibat dari komitmen organisasi yang buruk. Akibatnya, organisasi lain akan berkinerja lebih baik jika semakin besar komitmen organisasi tersebut

5. Bagaimana dalam pembentukan kinerja karyawan berkarakter melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi

Dari hasil wawancara terhadap (lima) informan mengatakan dengan cara menerapkan budaya inovasi dengan mendorong setiap karyawan untuk mengemukakan ide-ide baru dan berpartisipasi dalam mengembangkan perusahaan. Dan juga memberikan penghargaan untuk setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan progres dalam menjalankan tugas.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam kesuksesan sebuah organisasi (ErvinaAzzahra & Syarifuddin, 2024). Menurut penelitian sebelumnya oleh (Nopriansyah, Oktariana, & Masbirorotni, 2023) untuk meningkatkan kualitas faktor internal organisasi, khususnya budaya organisasi, penting untuk menjaga lingkungan kerja yang konsisten, ceria, dan memotivasi. Ritual, konvensi, dan gotong royong yang dianut oleh anggota organisasi dituangkan dalam piagam organisasi. Sebagai komponen penting dalam kehidupan organisasi, budaya organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semangat kerja, dorongan, dan produktivitas karyawan dalam organisasi. Menurut (Anggriani, Kaur, Vinanda, Damanik, & Malikhah, 2024) Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi. Anggota staf membentuk ikatan emosional satu sama lain ketika sebuah organisasi berkomitmen terhadap mereka, yang menginspirasi mereka untuk memberikan pekerjaan terbaik mereka. Menurut (E.Isach, E.Fanggidae, Neno, & Nursiani, 2024) faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja seseorang disuatu perusahaan. Pola nilai, keyakinan, dan pedoman perilaku yang diterima secara luas dikenal dengan budaya organisasi, yang merupakan faktor pertama. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai kemampuan terbaiknya, perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang kuat yang memungkinkan mereka memahami dan secara aktif menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Komitmen organisasi merupakan komponen kedua. Ketika seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai karyawan, seharusnya ia sudah mengabdikan pada perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai jika orangnya tidak berkomitmen. Perusahaan menerapkan standar kinerja yang sangat tinggi kepada karyawannya. Produktivitas total perusahaan akan meningkat seiring dengan bertambahnya pekerja yang berkinerja tinggi, sehingga memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan sukses dalam skala global.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen dan budaya organisasi mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dan deskriptif, dengan memanfaatkan berbagai teori sebagai pendukung serta temuan dari wawancara dan observasi yang dilakukan di PT. WMM. Temuan ini menyoroti beberapa poin penting, yang dapat diringkas sebagai berikut:

Menciptakan budaya organisasi kokoh dan positif berdampak terhadap gaya kinerja karyawan: 1) gaya kinerja karyawan dipengaruhi langsung oleh budaya

organisasi yang kuat dan mendukung. 2) penyelarasan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan dapat dicapai melalui inisiatif yang meningkatkan hubungan antar staf dan soft skill. 3) pengembangan karyawan dibantu oleh keterlibatan mereka dalam penciptaan budaya organisasi, terutama ketika budaya tersebut menekankan pada keterampilan dan kompetensi. 4) membangun kepercayaan antara manajer dan anggota staf sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang mampu membentuk dan mempengaruhi budaya organisasi: 1) budaya organisasi dipengaruhi oleh sejumlah elemen kunci, termasuk motivasi, komunikasi yang efisien, lingkungan kerja yang positif, gaya manajemen, struktur organisasi, dan manajemen yang efektif. 2) budaya perusahaan juga dipengaruhi oleh praktik administratif termasuk penekanan kerja kelompok, sistem penghargaan, dan toleransi konflik.

Karyawan memiliki kinerja yang baik dan yang perlu diperhatikan: 1) kinerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif, kantor yang fungsional, komunikasi yang efektif, dan realisasi hak-hak karyawan. 2) pekerja yang memiliki budaya tempat kerja yang ramah dan kepemimpinan yang transparan biasanya lebih termotivasi dan produktif.

Komitmen organisasi dapat tercipta terhadap kinerja organisasi: 1) persatuan dan kerja sama karyawan ditingkatkan dengan komitmen organisasi yang kuat. 2) ketertiban dan kinerja prima dalam organisasi dipengaruhi oleh dedikasi setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. 3) kinerja yang tinggi merupakan hasil dari komitmen organisasi yang kuat, dan komitmen yang buruk mempunyai efek sebaliknya terhadap kinerja.

Bagaimana dalam pembentukan kinerja karyawan berkarakter melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi: 1) menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan menghargai keunggulan merupakan langkah penting dalam mengembangkan kinerja dan moral anggota staf. 2) karyawan yang terhubung secara emosional dengan organisasinya lebih termotivasi untuk berkontribusi semaksimal mungkin.

Studi di atas memperkuat pentingnya budaya organisasi yang kuat dan dedikasi organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendorong, menginspirasi, dan meningkatkan produktivitas pekerja. Organisasi harus mengutamakan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien, komunikasi yang jelas, dan komitmen bersama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan untuk melakukan yang terbaik dan mengatasi hambatan di era digital dapat dikaitkan dengan budaya dan komitmen organisasi yang kuat.

Referensi :

- Anggriani, D., Kaur, I., Vinanda, V., Damanik, W. M., & Malikhah, I. (2024). KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KADUS PT. TELKOM AKSES MEDAN). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 105-114.
- E.Isach, A., E.Fanggidae, R., Neno, M. S., & Nursiani, N. P. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASITERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN(PERSERO) ULP OESAO KABUPATEN KUPANG. *Jurnal Ekonomi&IlmuSosial*, 5(1), 15-24.

- ErvinaAzzahra, & Syarifuddin, S. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (persero) tbk wilayah Telekomunikasi Bogor. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 10(1), 485-499.
- Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023, 3 2). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku InovatifPegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 1-11.
- Fitria, D., Aslan, & Eliyah. (2024). PERAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENERAPKAN METODE MEMBACA AL-QUR'AN SISWA DI SD NEGERI 03 PENDAWAN DUSUN PENDAWAN DESA TANGARAN TAHUN 2021/2022. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 2(3), 150-155.
- Hartini, Fadlillah, A. M., Ismainar, H., Setyorini, R., Bairizk, A., A. M., . . . Aziz, F. (2021). KINERJA KARYAWAN Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan. In S. M. Titus Kristanto, *UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN* (pp. 1-53). Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Hidayat, M., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A., Febrian, W. D., & Purnama, Y. H. (2024). MOTIVASI KERJA, DISIPLINKERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJAKARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. *Journal of Management and Bussines*, 6(1), 287-297.
- Islam, F. B. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAPKINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA YAYASAN SYARIF HIDAYATULLAHKECAMATAN KEPANJEN KABUPATEN MALANG). SKRIPSI, 1-40.
- Lavidya, V., Apriliana, P. S., & Hanum, K. Z. (2023, 4 4). Peran Budaya Perusahaan Dalam Pembentukan Citra Perusahaan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multinasional. *Multidiciplinary Scientifict Journal*, 1, 34-39.
- Maharani, C., & Gunawan, A. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI INDONESIA. *Neraca Manajemen Ekonomi*, 2(6), 1-8.
- Nopriansyah, A., Oktariana, & Masbirorotni. (2023, 12). Pentingnya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan: Tinjauan Studi Literatur. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 9(5), 3445-3458.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023, 4 20). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPILKOTA PADANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(4), 993-1005.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022, 5 15). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan. *Administrasi Publik*, 143-154.
- Putri, R. D., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan;Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Rahmawati, L. C., Dewi, D. A., & Hayat, R. S. (2024, 2). Peran Guru Dalam

- Meningkatkan Literasi Budaya Dan Kewargaan Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Budaya*, 2(1), 91-99.
- Ridwan. (2021, 12). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(4), 14-24.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023, 1). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 5(3), 1126-1140.
- Rostini, R., & Nasir, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 6(1), 61-69.
- Rusli, M. Y., Cristy, A., & ketty, K. (2023, 9 5). Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kepemimpinan Religiusitas, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Yang Dimoderasi Budaya Organisasi. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 21(3), 203-216.
- Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, 6(1), 41-53.
- Shaleh, M. Si, D. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar Sulawesi Selatan: Penerbit Aksara Timur.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In R. C. S.KM., M.Kes, *Teori KINERJA Karyawan* (pp. 1-51). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sis Herlambang, T. N., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023, 10). Optimasi Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management (EJoM)*, 1(2), 34-50.
- Sunarya, Y., Suprayogi, Y., & Sahromi. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 10044-10054.
- Sutrisno, M. Si., P. (2018). *BUDAYA ORGANISASI*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023, 1). BUDAYA ORGANISASI DAN DAMPAK ORGANISASI. *Jurnal Pendidikan dan Sains*, 3(1), 77-85.
- Tanor, L. A., & Zega, A. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi dalam Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi*, 15(1), 14-25.
- Tholib, S. Z.-Z., Maulina, S. B., Azizah, F. N., & Wahyu, S. (2024, 5 16). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI, 2(5), 206-212.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

