

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kardinah Indrianna Meutia^{1*}, Cahyadi Husada²

Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara, Jakarta, Indonesia

*E-mail korespondensi : kardinah27@gmail.com.

Informasi Artikel

Draft awal: 15 Januari 2019
Revisi : 19 Februari 2019
Diterima : 15 Februari 2019
Online: 25 Februari 2019

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

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Attahiriyah

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Culture and Organizational Commitment on the performance of employees of the Cooperative Office of State Logistics Agency. The population in this study were all employees of Public Employee Cooperatives totaling 133 people with the number of samples meeting the criteria of the sample amounting to 100 employees. Analysis technique to test the hypothesis of research through Multiple Linear Regression Analysis. The results of the analysis prove that culture and commitment are important factors that can explain variations in employee performance. The implications and suggestions are explained in the article.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Perum berjumlah 133 orang dg jumlah sampel yang memenuhi kriteria sampel berjumlah 100 karyawan. Teknik analisis untuk menguji hoptesis penelitian melalui Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis membuktikan budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Implikasi dan saran di jelaskan dalam artikel.

Pedoman Sitasi : Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husada (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4 (1), 119 - 126

Journal homepage: <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan dituntut untuk lebih bekerja baik secara efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis ekonomi dan persaingan. Didirikannya perusahaan pun mempunyai tujuan yang sangat utama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan berdiri juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan baik itu pemilik maupun karyawannya. Perusahaan atau organisasi yang sebagai suatu tempat untuk dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan atau pegawai.

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada pengembangan pada SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja karyawan yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan juga mempunyai nilai dan tujuan sendiri sehingga diperlukannya suatu integrasi antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dalam mengusahakan integrasi antara tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan, perusahaan perlu untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang menjadi kebutuhan dari masing-masing karyawan. Dengan demikian kebutuhan karyawan yang diharapkan akan terpenuhi melalui komitmen organisasi menjadikan kebutuhan organisasi akan kinerja karyawan akan juga dapat tercapai. Hal ini dikarenakan apabila seorang karyawan yang sudah dipenuhi akan kebutuhannya maka karyawan tersebut juga akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaannya. Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan signifikan (Khaliq, 2015; Aziz, 2018; Suharto & Nusantoro, 2018; Rosyidah, Fadah & Tobing, 2018). Namun berbeda dengan hasil temuan Mandri, Komara & David (2018) yang membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga apabila semakin baik atau tinggi budaya organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Mandri, Komara & David (2018); Sunjaya, et al, (2017); Saryano & Amboningtyas (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Nongkeng (2012) yang mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi dapat memberikan efek secara tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dan terdapat kesenjangan hasil penelitian sebelumnya antara Budaya dan Komitemen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian ini akan mengklarifikasi kesenjangan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan strategi pencapaian efektifitas kinerja karyawan yaitu khususnya pada faktor budaya dan komitemen dalam organisasi. Dengan demikian tujuan dari peneltian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya dan Komitemen Organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2011). Dengan kata lain, karyawan yang berkinerja tinggi memiliki

makna bahwa karyawan tersebut berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Taurisa, Djastuti & Ratnawati, 2012). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dalam penelitian ini difokuskan pada faktor organisasi yaitu budaya organisasi, dan faktor internal yaitu komitmen organisasional. Uraian penjelasan hubungan antara variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauhmana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Mega & Surya, 2016).

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi (Tintami, Pradhanawati & Nugraha, 2013). Mangkunegara (2011) menguraikan kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Hasil penelitian Khaliq (2015); Aziz (2018); Suharto & Nusantoro (2018); Rosyidah, Fadah & Tobing (2018), menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini menduga bahwa:

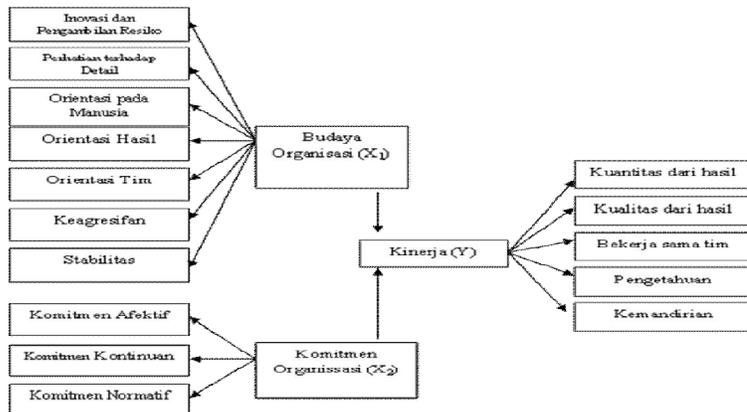
H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Sopiah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai bentuk refleksi dari sikap karyawan, kedekatan emosional dan bentuk perhatian karyawan terhadap organisasinya untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi Luthans (2012), komitmen sudah dianggap sebagai salah satu sikap karyawan yang banyak mendapatkan perhatian peneliti di bidang perilaku organisasi. Sutrisno, Haryono & Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan (Ramadhan, 2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Brodoastuti, 2016), sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif melalui survey terhadap sejumlah karyawan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Objek penelitian ini dilakukan di Koperasi pegawai Perum Bulog dengan rentan waktu penelitian selama Bulan Juli 2017.

Populasi dan Sampel

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti memilih populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KOPEL BULOG. Sedangkan sampel dalam penelitian adalah sebagian dari populasi. Artinya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Random Sampling, yaitu cara penarikan sampel yang dilakukan secara acak sederhana. Populasi target yang terjangkau adalah seluruh karyawan KOPEL BULOG berjumlah 133 orang. Dan berdasarkan dari hasil perhitungan, maka dapat diperoleh besarnya minimal sampel penelitian adalah sebesar 99,8 yang dibulatkan menjadi 100.

Operasionalisasi Penelitian

Kinerja. Terdapat enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang pegawai yang meliputi (Lina, 2014): (1) *Quality*, merupakan kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan; (2) *Quantity*, merupakan kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan; (3) *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki dengan memperhatikan kondisi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain; (4) *Cost of effectiveness*, merupakan tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material yang mampu dioptimalkan; (5) *Need of supervision*, merupakan tingkatan seorang pegawai untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor; (6) *Interpersonal input*, merupakan tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, diantara rekan kerja dan bawahan.

Budaya Organisasi. Menurut Tintami, Pradhanawati & Nugraha (2013), pembentukan suatu budaya organisasi mengacu kepada beberapa indikator antara lain: (1) *Mission and strategy* (misi dan strategi); (2) *Leadership and management effectiveness* (efektivitas kepemimpinan dan manajemen); (3) *Communications and decision making* (komunikasi dan pengambilan keputusan); (4) *Knowledge and competence* (pengetahuan dan kompetensi); (5) *Business and organizational interventions* (intervensi bisnis dan organisasi); (6) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), dan (7) *change readiness and management* (kesiapan perubahan dan manajemen).

Komitmen Organisasi diukur menggunakan tiga dimensi meliputi : (1) Komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi; (2) Komitmen

kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi; dan (3) Komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.

Teknik Analisis

Teknik analisis menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian korelasi sendiri dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2010). Hasil penelitian tersebut dinyatakan dengan angka-angka dan persamaan statistik. Adapun persamaan regresi pada model penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan (variabel terikat)
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X₁ = Budaya Organisasi (variabel bebas)
- X₂ = Komitmen Organisasi (variabel bebas)
- e = Kesalahan (error)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis model penelitian yang diajukan dengan menggunakan Regresi Linier Berganda melalui program SPSS dan pada Tabel 1, ditunjukkan hasil analisis pengujian tersebut, adalah:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Uji t	Sig.
Konstanta	1,920	0,357	0,722
BO (Budaya Organisasi)	0,797	8,535	0,000
KO (Komitmen Organisasi)	0,237	2,202	0,030
Uji F	0,000		
<i>Adjusted R²</i>	0,672		

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel. 1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,920 + 0,797 \text{ Budaya Organisasi} + 0,237 \text{ Komitmen Organisasi}$$

Dari persamaan regresi diatas menjelaskan bahwa nilai dari Konstanta sebesar 1,920 dimana, kinerja karyawan sebesar 1.920, apabila nilai dari budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel X dianggap konstan atau sama dengan nol (0). Nilai koefisien pada variabel Budaya organisasi sebesar 0.797 yang menjelaskan bahwa setiap kali terjadinya kenaikan sebesar 1 poin budaya organisasi di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain tetap (variabel lain bernilai konstan). Serta, nilai dari koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0.237 menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan 1 poin terhadap komitmen organisasi terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1 poin dengan asumsi variabel lain tetap (variabel lain bernilai konstan).

Uji F

Hasil uji F pada Tabel 1, memperlihatkan nilai p-value yaitu $0.000 < 0.05$ sehingga model regresi sudah memenuhi kecocokan model (*goodness of fit*)

Koefesien Determinasi

Nilai *Adjusted R*² dari hasil perhitungan statistik yang ditunjukkan pada Tabel 1, yaitu sebesar 0,672 atau 67,2 %. Hal ini menyatakan bahwa variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi, dan sedangkan sisanya sebesar 32,8% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari model penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Hasil dari pengujian signifikansi secara parsial (Uji-t) yang ditunjukkan pada Tabel.1, bahwa budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 8,535 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,000. Nilai sig. $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah menerima H_1 . Dan, nilai signifikansi yang diperoleh pada komitmen organisasi yaitu diperoleh t hitung sebesar 2,202 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,030. Nilai *p-value* (sig.) $0.030 < 0.05$, sehingga disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menerima hipotesis (H_2).

Hubungan budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengkonfirmasi faktor-faktor dari budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai-nilai yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Ikatan yang kuat ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan daya dan upayanya secara maksimal sehingga kinerja karyawan dapat menjadi maksimal. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (Khaliq, 2015; Aziz, 2018; Suharto & Nusantoro, 2018; Rosyidah, Fadah & Tobing, 2018).

Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yg tinggi dari karyawan kpd pekerjaannya atau perusahaannya. Karyawan yg memiliki komitmen tinggi terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan). Tiga komponen ini yg mendorong karyawan utk bekerja secara optimal. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (Mandri, Komara & David, 2018; Sunjaya, et al, 2017; Saryano & Amboningtyas, 2017).

Berdasarkan persamaan yang diperoleh diketahui bahwa budaya organisasi merupakan faktor dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan komitmen organisasi. Hal ini memberikan makna bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat diprioritaskan pada peningkatan pemahaman dan keyakinan karyawan pada nilai-nilai budaya, dan secara bersamaan meningkatkan kedekatan emosional karyawan melalui peningkatan komitmen organisasional.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas penulis mengalami banyak keterbatasan dalam penggunaan faktor-faktor dalam menganalisis perusahaan yang berdampak pada kinerja yang berlanjut (*sustainable*). Selain itu, jangka waktu yang relative singkat, serta tema dan judul yang sudah umum serta dengan object yang terbatas. Selanjutnya penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan berbagai variabel lain dan menggunakan teknik analisis yang seperti *structural equation modeling* (SEM).

6. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. Hasil penelitian serta analisa pembahasan membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Dengan demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Komitmen merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yg tinggi dari karyawan kepada pekerjaannya atau perusahaannya. Komitmen tinggi yang dimiliki karyawan akan terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan), sehingga faktor-faktor tersebut yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Implikasi temuan ini adalah perusahaan perlu menjaga nilai budaya melalui sosialisasi yang dilakukan terus menerus, baik dalam bentuk fisik seperti tulisan, jargon, dan istilah yang dapat diletakkan di dinding sebagai penghias ruangan untuk memberikan penegasan atas nilai-nilai inti perusahaan. Disisi lain, perusahaan perlu menjaga komitmen karyawan melalui pelatihan yang diselenggarakan secara berkala untuk meningkatkan rasa kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

- Akbar, Amirul, 2017, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 47 No.2 Juni 2017.
- Arikunto, S. (2010). Penelitian suatu pendekatan praktik edisi revisi. *Jakarta. PT. Reneka Cipta.*
- Aziz, A. (2018). *PENGARUH SPIRITUALITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTO AYAM GORENG NELONGSO* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang). <http://eprints.umm.ac.id/39994/>
- Bodroastuti, T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JDEB*, Vol 13 No.1 Maret 2016.
- Khaliq, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 76-91. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/2659/2610>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *JRAB: Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1).
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mandri, A., Komara, A. H., & David, D. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, BUDAYA ORGANISAI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUTR) KABUPATEN ROKAN HILIR. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(4), 421-441.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Mega, K., & Surya, U. (2016). Peran Knowledge Sharing Dalam Meperkuat Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah).
- Nongkeng, H. (2012). Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 574-585. <file:///C:/Users/Hp%2011/Downloads/439-1145-1-PB.pdf>

- Ramadhan, T. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 353-362.
- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI UNIT-UNIT PELAYANAN PUBLIK KABUPATEN JEMBER. *JURNAL RELASI STIE MANDALA JEMBER*, 14(1), 1-16.
- Saryanto, S., & Amboningtyas, D. (2017). PENGARUH ROTASI KERJA, STRES, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA ACE HARDWARE SEMARANG). *Journal of Management*, 3(3).
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/647/628>
- Sopiah, S. (2008). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(2), 308-317.
- Suharto, S., & Nusantoro, J. (2018). The Relationship Among Managerial Capability, Organizational Citizenship Behavior, And Employee Performance: Mediation Effects Of Organizational Culture. *Journal of Community Research and Service*, 2(1), 168-175.
<file:///C:/Users/Hp%2011/Downloads/9890-21170-1-PB.pdf>
- Sunjaya, O. P. A., Yulianeu, Y., Hasiholan, L. B., & Syaifuddin, T. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PHAPROSTbk SEMARANG. *Journal of Management*, 3(3).
<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/713/694>
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196.

Profil Penulis

Kardinah Indianna Meutia adalah Dosen ilmu Manajemen pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi di Universitas Bhayangkara Jakarta. Minat penelitiannya di bidang perilaku organisasi dan bisnis manajemen. Penulis dapat dihubungi di email: kardinah27@gmail.com.

Cahyadi Husada adalah Dosen pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi di Universitas Bhayangkara Jakarta. Minat penelitiannya di bidang perpajakan, akuntansi, serta ilmu manajemen bisnis. Penulis dapat dihubungi di email: cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id.