

TINJAUAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN: STUDI LITERATUR TERBARU

Fani Oktaviani Agustin, Indah Rosdian, Mita Widyaningrum, Netty Merdiaty

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia

202210515010@gmail.com 202210515020@gmail.com

202210515025@gmail.com netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Budaya organisasi adalah faktor krusial yang membentuk nilai-nilai, norma-norma, dan perilaku di tempat kerja, yang dapat memengaruhi keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Budaya organisasi yang kokoh dan sejalan dengan nilai-nilai karyawan dapat meningkatkan komitmen emosional, normatif, dan keberlangsungan karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan cara literatur review. Penelitian menegaskan bahwa budaya organisasi sebagai salah satu faktor utama dalam komitmen karyawan

Kata Kunci: budaya organisasi, komitmen karyawan, sumber daya manusia.

Abstract

Organizational culture is a crucial factor that shapes workplace values, norms, and behaviors, which can influence employee engagement and loyalty to the organization. A strong organizational culture that is in line with employees' values can increase employees' emotional, normative, and continuance commitment. This research was conducted by means of a literature review. The research confirms that organizational culture as one of the main factors in employee commitment.

Keywords: organizational culture, employee commitment, human resources.

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan saat ini, fungsi sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi. Peran organisasi sangat penting untuk membentuk komitmen karyawan, dan organisasi harus memberikan dukungan pada karyawannya. Untuk meningkatkan keterikatan dan kualitas hidup karyawan mereka, banyak perusahaan sekarang berfokus pada komitmen organisasi dalam berbagai aspek kegiatan. Hal ini dilakukan karena komitmen organisasi sangat menentukan seberapa aktif karyawan terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan (Jazilah, 2023).

Komitmen terhadap organisasi merupakan penggerak penting yang memotivasi pegawai untuk bekerja keras, menyelaraskan visi dan misi pribadinya dengan organisasi, menyampaikan ide dan pemikirannya kepada organisasi, serta tetap loyal. Suatu sikap terhadap organisasi yang mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. (Ependi & Sudirman, 2021). Menurut Andre, Ayal, Bernhard Tewal (2019) Komitmen Organisasi adalah salah satu tema yang terus diperhatikan oleh pihak manajemen dalam suatu organisasi maupun oleh peneliti yang mengkhususkan diri pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional sangat penting bagi organisasi masa kini, karena dari hal ini kita dapat mengetahui sejauh mana dukungan seorang karyawan terhadap organisasi, dan seberapa besar niat karyawan untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi, yang juga dapat mengukur seberapa tinggi komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi mereka.

Adanya komitmen berarti mengungkapkan adanya situasi dimana seseorang menunjukkan kesetiaan dan kerjasama terhadap organisasi. Loyalitas karyawan muncul dari budaya, yang merupakan ekspresi pengalaman, pengetahuan, disposisi psikologis, dan peraturan organisasi setiap individu (Ependi & Sudirman, 2021). Komitmen berhubungan dengan budaya organisasi dimana budaya bisa menciptakan komitmen pada mewujudkan visi, menenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan & menciptakan kekuatan perusahaan (Lanjar et al., 2017)

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai yang diyakini dan diinternalisasi oleh para anggotanya, sehingga menciptakan karakteristik yang khas dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi berfungsi sebagai lingkungan internal yang mengikat, mengingat keberagaman budaya di dalamnya sebanding dengan jumlah individu yang tergabung. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi faktor pemersatu yang penting dalam mencapai tujuan bersama (Lanjar et al., 2017). Menurut Stephen P. Robbins, n.d (2015) budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan. Hal ini secara langsung dapat menurunkan tingkat turnover, membangun rasa kebersamaan, meningkatkan loyalitas, dan memaksimalkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Metode

Sebuah tinjauan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan yang dilakukan dengan membaca dan menganalisis 10 artikel jurnal yang telah diulas oleh rekan sejawat. Artikel-artikel tersebut dirangkum dalam tabel di bawah ini. Tabel pertama menyajikan artikel jurnal tentang judul, penulis, penerbit, dan tahun publikasi. Tabel kedua menyajikan isi artikel jurnal, termasuk tujuan penelitian, temuan, dan rekomendasi.

Tabel 1. Distribusi Jurnal dan Penerbit.

No	Nama Artikel	Penulis	Jurnal	Penerbit	Tahun
1.	Pengaruh budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan (Sandra et al., 2015)	Ghita Sandra Amalia dan Zulkarnain	Psikologi Talenta	Fakultas Psikologi UNM	2015

2.	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan (Santoso, n.d.)	Sami Salman	Enterpreneurship Bisnis Manajemen Akutansi	Universitas Negeri Surabaya	2024
3.	Pengaruh budaya organisasi dan fleksibilitas terhadap komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan rintisan (<i>startup</i>) (Startup et al., 2023)	Mariza Nngtyas Febriyanti dan Laili Qomariyah	Psikologi dan Humaniora	Borobudur Psychology Review	2023
4.	The influence of work-life balance, servant leadership, and reward to employee engagement with job satisfaction as mediator (Et. al., 2021)	Andyan Pradipta Utama, Tri Ratna Murti dan Netty Merdiaty	Turkish journal of computer and mathematics education (TURCOMAT)	Research gate.net	2021
5.	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja	I Wayan Sucipta Wibawa, Made Surya Putra	Jurnal Manajemen Unud	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unud	2018

	(studi pada PT.Bening Badung-Bali) (Pane & Aisyah, 2019)				
6.	Pengaruh budata organisasi terhadap komitmen organisasional dan <i>organizational silence</i> pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Denpasar (Dewi & Surya, 2017)	I Gusti Ayu Ketut, Ratna Dewi, Ida dan Bagus Ketut Surya	Manajemen unud	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unud	2017
7.	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat (Triyanto & Jaenab, 2020)	Anas Triyanto dan Jaenab	Jurnal ilmiah manajemen	STIE Bima	2020
8.	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai lapas narkotika kelas IIA Tanjungpinang	Iqyal Brian Hanafi, Denny Nazaria Rifani	Jurnal Ecoment Global	Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan	2022

	(Hanafi & Rifani, 2022)				
9.	The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at the ministry of manpower of the republic of Indonesia (AM, 2020)	E. Nurzaman AM	Budapest international research and critist institute journal	Pamulang University	2020
10.	Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku individu dalam organisasi (PIO) melalui motivasi kerja pada Telkom Indonesia Tbk wilayah Jember (Sholihah et al., 2023)	Afrila Sholihah, Hamdan Rifa'l dan Hersa Farida Qoriani	Jurnal hukum islam, ekonomi dan bisnis	UIN KH Achmad Siddiq	2023

Tabel 2. Kategori Artikel Berdasarkan Subjek.

	Nama Artikel	Tujuan	Temuan	Rekomendasi
1	Pengaruh budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap	Budaya organisasi memberikan kontribusi lebih besar terhadap komitmen karyawan dibandingkan dengan	Harus memperkuat budaya organisasi, meningkatkan rasa keadilan, memperhatikan aspek

	<p>terhadap komitmen karyawan</p> <p>(Sandra et al., 2015)</p>	<p>komitmen karyawan pada organisasi</p>	<p>persepsi dukungan organisasi, dua aspek yang berkontribusi signifikan adalah epoused values (nilai-nilai organisasi yang diakui dan dijunjung tinggi) dan artifacts (simbol-simbol dan tanda dalam organisasi), Epoused values memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan artifacts terhadap komitmen karyawan, dalam aspek persepsi dukungan organisasi, hanya fairnessb(keadilan) yang berkontribusi signifikan terhadap komitmen karyawan.</p>	<p>simbolik, mengukur dan memantau persepsi.</p>
2	<p>Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan</p> <p>(Santoso, n.d.)</p>	<p>Untuk menyelidiki pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan melalui kajian literatur</p>	<p>Budaya organisasi mempunyai peranan signifikan dalam menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, usaha untuk memperbaiki budaya organisasi yang baik bisa menjadi strategi yang ampuh dalam memperkuat komitmen karyawan kepada institusi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan</p>	<p>budaya organisasi memainkan peranan krusial dalam membangun dedikasi karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, inisiatif untuk memperbaiki budaya organisasi yang sehat dapat dianggap sebagai pendekatan yang ampuh dalam memperkuat loyalitas karyawan kepada organisasi, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan performa keseluruhan organisasi.</p>

			efektivitas organisasi secara keseluruhan.	
3	<p>Pengaruh budaya organisasi dan fleksibilitas terhadap komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan rintisan (<i>startup</i>)</p> <p>(Startup et al., 2023)</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan fleksibilitas terhadap komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan rintisan (<i>startup</i>)</p>	<p>Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, fleksibilitas tidak mempengaruhi komitmen organisasi, pengaruh stimulan budaya organisasi dan fleksibilitas terhadap komitmen organisasi.</p>	<p>Perluas sampel, penguatan budaya organisasi, peningkatan kesadaran startup.</p>
4	<p>The influence of work-life balance, servant leadership, and reward to employee engagement with job satisfaction as mediator</p> <p>(Et. al., 2021)</p>	<p>Untuk menguji pengaruh work and personal balance, servant leadership, reward terhadap employee engagement dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediator</p>	<p>Pengaruh work-life balance terhadap employee engagement, servant leadership memperkuat employee engagement melalui job satisfaction.</p>	<p>Meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, pelatihan untuk penerapan servant leadership, menambah program penghargaan dan pengakuan.</p>
5	<p>Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja (studi pada PT. Bening Badung-Bali)</p> <p>(Pane & Aisyah, 2019)</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja</p>	<p>Pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja sebagai mediator, faktor pendukung dan penghambat.</p>	<p>Memperbaiki kebijakan gaji dan jam kerja, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat budaya organisasi.</p>

6	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan <i>organizational silence</i> pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Denpasar (Dewi & Surya, 2017)	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap <i>organizational silence</i> dan komitmen organisasional pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar	Hubungan budaya organisasi, komitmen organisasional, dan <i>organizational silence</i> , masalah organisasi <i>silence</i> .	Mengurangi <i>organizational silence</i> , meningkatkan adaptasi budaya organisasi.
7	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat (Triyanto & Jaenab, 2020)	Untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada staf kantor distrik rasanae timur	Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi, pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen, kontribusi budaya organisasi terhadap komitmen.	Staf di kantor camat Rasanae Timur seharusnya mengawasi dan menyediakan sarana di mana pegawai bisa menyampaikan aspirasi tentang kepuasan organisasi yang berhubungan dengan karyawan.
8	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai lapas narkotika kelas IIA Tanjungpinang (Hanafi & Rifani, 2022)	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Lembaga Pemasyarakatan Narkoba Kelas IIA Tanjung Pinang	Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, karakteristik pengaruh budaya organisasi, relevansi dengan penelitian sebelumnya.	Evaluasi dan seleksi budaya organisasi, peningkatan dalam komunikasi dan respon organisasi, penyesuaian lingkungan kerja sesuai dengan karakteristik.
9	The influence of organizational culture and	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Memperkuat budaya organisasi, meningkatkan komitmen organisasi,

	<p>organizational commitment on employee performance at the ministry of manpower of the republic of Indonesia</p> <p>(AM, 2020)</p>	<p>komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kementriaan Ketenagakerjaan Republik Indonesia</p>	<p>pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,3%, komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,7%, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,7% sedangkan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>	<p>meningkatkan kinerja secara keseluruhan.</p>
10	<p>Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku</p> <p>(Sholihah et al., 2023)</p>	<p>Untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku individu dalam organisasi melalui motivasi kerja pada Telkom Indonesia, Tbk Wilayah Jember</p>	<p>Budaya organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku individu dalam organisasi (PIO), kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku individu dalam organisasi (PIO),</p>	<p>Agar lebih menguatkan budaya organisasi, meningkatkan kepuasan kerja, mengelola motivasi kerja, menyelaraskan kebijakan organisasi dengan kebutuhan individu.</p>

			motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap perilaku individu dalam organisasi (PIO).	
--	--	--	---	--

3. Hasil dan Pembahasan

Budaya organisasi adalah elemen fundamental dalam membentuk nilai-nilai, norma, dan perilaku di tempat kerja, budaya yang kuat dapat menjadi fondasi bagi komitmen karyawan karena memfasilitasi keselarasan antara tujuan individu dengan visi organisasi. Berdasarkan tinjauan literatur, nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi (*espoused values*) memiliki dampak besar pada komitmen karyawan, simbol-simbol dan tanda-tanda organisasi juga memainkan peran organisasi penting dalam menciptakan rasa memiliki di antara karyawan, yang berkontribusi pada loyalitas dan keterlibatan jangka panjang. Komitmen organisasi memiliki tiga komponen utama : emosional, normatif dan keberlangsungan, komitmen emosional muncul ketika karyawan merasakan hubungan yang kuat dengan organisasi, sedangkan komitmen normatif bereakar pada rasa tanggung jawab moral.

Komitmen keberlangsungan lebih terkait dengan pertimbangan rasional seperti stabilitas pekerjaan dan manfaat finansial. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan jenis komitmen ini, dengan fokus pada aspek-aspek seperti keadilan, kejelasan komunikasi, dan kepuasan kerja. Beragam sektor menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan memiliki variasi unik. Pada Perusahaan rintisan, misalnya, fleksibilitas organisasi tidak signifikan memengaruhi komitmen karyawan, tetapi budaya organisasi tetap menjadi faktor kunci. Sementara itu, di layanan pemerintahan, budaya organisasi dan komitmen karyawan memberikan kontribusi besar terhadap kinerja, menunjukkan relevansi budaya organisasi dalam mendorong efektivitas.

Salah satu isu yang sering muncul adalah fenomena "*organizational silence*" yaitu kondisi dimana karyawan enggan menyuarakan pendapat mereka. Budaya organisasi yang buruk dapat memperparah masalah ini, yang pada akhirnya melemahkan komitmen karyawan, untuk mengatasinya, penting bagi organisasi untuk memperkuat komunikasi terbuka dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Dengan cara ini, budaya organisasi dapat diubah menjadi alat yang mendorong inovasi dan keterlibatan. Budaya organisasi juga memengaruhi faktor pendukung lainnya, seperti kepemimpinan dan *work-life balance*. Kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan (*servant leadership*) dan penghargaan yang memadai mampu meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga penting untuk diperhatikan, ketika budaya organisasi memberikan dukungan terhadap keseimbangan ini, karyawan cenderung lebih puas dan loyal terhadap organisasi. Pembahasan ini memberikan gambaran bagaimana budaya organisasi dapat menjadi pilar penting dalam meningkatkan komitmen karyawan di berbagai layanan dan kondisi kerja.

4. Kesimpulan

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, budaya organisasi yang kuat, selaras dengan nilai-nilai karyawan, dapat meningkatkan tiga dimensi komitmen karyawan, yaitu komitmen afektif (emosional), komitmen normatif (tanggung jawab moral), dan komitmen keberlanjutan (pertimbangan rasional). Penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi, seperti *espoused values*, symbol-simbol, dan komunikasi yang baik, dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam jangka panjang. Namun, isu seperti *organizational silence* (keengganan karyawan untuk menyuarakan pendapat) sering kali menjadi hambatan dalam penguatan komitmen. Solusi yang direkomendasikan adalah memperkuat komunikasi terbuka dan menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Budaya organisasi yang baik juga memiliki dampak positif pada aspek lain, seperti kepemimpinan berbasis pelayanan (*servant leadership*), penghargaan terhadap karyawan, dan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada penguatan komitmen karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- AM, E. N. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(4), 3872–3883. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i4.1453>
- Andre, Ayal, Bernhard Tewal, I. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533.
- Dewi, I. G. A. K. R., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 289–316.
- Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172–181. <https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.858>
- Et. al., A. P. U. (2021). The Influence of Work-Life Balance, Servant Leadership, and Reward to Employee Engagement with Job Satisfaction as Mediator. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(4), 1511–1529. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i4.1404>
- Hanafi, I. B., & Rifani, D. N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Lapas Narkotika Kelas Iia Tanjungpinang. *Jurnal Ecoment Global*, 7(1). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i1.2395>
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 445–457.
- Lanjar, F. A., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), 10–16.

- Pane, D., & Aisyah, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M)*, 7(6), 285–289.
- Sandra, G., Alfian, A., & N, Z. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.26858/talenta.v1i1.5223>
- Santoso, F. (n.d.). Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi. *Academia.Edu*, 2(1), 1–6. <https://www.academia.edu/download/83443146/271.pdf>
- Sholihah, A., Rifa'i, K., & Qoriani, H. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia, Tbk Wilayah Jember. *Jurnal Istiqro*, 9(1), 44–57. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v9i1.1652>
- Startup, R., Febriyanti, M. N., & Qomariyah, L. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Fleksibilitas Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan di Perusahaan The Influence of Organizational Culture and Flexibility on Organizational Commitment to Employees in Startup Companies*. 3(1), 16–29. <https://doi.org/10.31603/bpsr.9278>
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (n.d.). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior edisi 12*. Penerbit Salemba Bukukita Com. Gramedia.
- Triyanto, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1892>