

## Hubungan Budaya Organisasi (Organizational Culture) Terhadap Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan

### *The Influence of Organizational Culture Towards Employee's Organizational Commitment at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan*

Nicholas Chowin<sup>(1\*)</sup>, Maghfira Hafizha<sup>(2)</sup>, Rhein Dzaky Aqila Nasution<sup>(3)</sup>  
& Nurvica Sary Perangin-angin<sup>(4)</sup>  
Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Disubmit: 20 Februari 2025; Direview: 22 Februari 2025; Diaccept: 28 Februari 2025; Dipublish: 02 Maret 2025

\*Corresponding author: nicholaschowin@gmail.com

#### Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi memengaruhi komitmen organisasi karyawan serta seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan, baik secara langsung atau tidak langsung. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode penelitian korelasional dengan sampel penelitian 171 responden yang berupa karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan dan untuk analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 29. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey lapangan, sampel, dan penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Dari hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh signifikan dan korelasi yang kuat dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan, dengan hasil Pearson Correlation sebesar  $r = 0.826$  dan sign yaitu  $<0.001$ . Selain itu kategori nilai untuk masing-masing variabel bisa tergolong tinggi di mana dari 171 responden, terdapat 119 orang atau 69.6% menunjukkan nilai yang tinggi untuk variabel budaya organisasi dan 120 orang atau 70.2% mempunyai nilai komitmen yang tinggi. Dengan mengidentifikasi variabel yang memengaruhi fungsi perusahaan, pihak terkait dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk kebutuhan yang diperlukan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Karyawan.

#### Abstract

*This research is conducted with the aim of finding out whether organizational culture affects employee organizational commitment and how much organizational culture influences employee's organizational commitment, either directly or indirectly. This type of research is quantitative research using correlational method with a research sample of 171 respondents who are employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan and for the data analysis was carried out with the help of the SPSS program version 29.0. Data collection was carried out using field survey methods, samples, and questionnaires distribution as the main data collection tool. From the results of the study, it is known that there is a significant influence and strong correlation of organizational culture on employee's organizational commitment, with Pearson Correlation results of  $r = 0.826$  and sign of  $<0.001$ . In addition, the value category for each variable can be classified as high whereas out of 171 respondents, there are 119 people or 69.6% showing a high score for organizational culture variables and 120 people or 70.2% have high commitment values. By identifying the variables that affect the company's functioning, relevant parties can utilize the results of this research for their necessary needs.*

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Commitment; Employee.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i1.679>

#### Rekomendasi mensitasi :

Chowin, N., Hafiza, M., Nasution, R. D. A. & Perangin-angin, N. S. (2025), Hubungan Budaya Organisasi (Organizational Culture) Terhadap Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (1): 151-158.

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang didasarkan atas kebutuhan lingkup masyarakat merupakan pilar dan pondasi penting dalam pergerakan ekonomi sebuah negara. Selain dalam membentuk lapangan kerja yang sangat diperlukan dalam perubahan zaman ini, kontribusi yang disalurkan ke berbagai saluran yang terkait seperti lingkungan dan masyarakat juga sangat dinilai berguna untuk membentuk ekosistem yang terjaga dalam suatu komunitas agar terjaga keberlangsungannya. Bentuk atau hasil dari kontribusi tersebut dapat berbentuk pelayanan maupun materi secara langsung dan hal ini merupakan salah satu dari banyak visi misi perusahaan yang dibangun dengan tujuan untuk membantu dan bukan hanya untuk meraup keuntungan. Namun, dalam prakteknya masih terdapat banyak perusahaan yang belum paham akan posisinya dan dampaknya bagi lingkungan sekitar.

Pergeseran paradigma perusahaan yang tidak peduli akan hal ini membentuk sebuah pola yang dapat diperhatikan di seluruh bagian dunia. Mengikuti perkembangan ini, tentu banyak terjadi adaptasi dan penyesuaian terhadap nilai-nilai serta budaya perusahaan di mana baik dalam sebuah komunitas, perusahaan, maupun organisasi, tentunya merupakan dasar terpenting dari awal terbentuknya hingga pencapaian tujuan visi misi yang diinginkan. Namun dibalik sebuah perusahaan dan budaya yang dianut, terdapat sebuah sistem yang pastinya tak terpisahkan dari seluruh hal ini yaitu karyawan-karyawan yang bekerja di dalamnya. Berkaitan dengan anggota sebuah organisasi yakni karyawan-

karyawannya, kesuksesan sebuah organisasi dalam mengimplementasikan visi misinya juga terletak pada salah satu aspek yang berupa kunci utama dan fondasi dasar dalam sebuah perusahaan yaitu berupa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Sebuah wawancara yang dilakukan oleh tim peneliti terhadap beberapa karyawan yang bekerja di tempat penelitian yakni PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan diperoleh informasi bahwa terdapat rencana dan niat karyawan untuk berpindah kerja dengan beberapa alasan yang serupa sering kali karena adanya peluang pengembangan karier ataupun untuk mencari pengalaman baru. Menurut survei 2014 *Talent Management and Rewards Study* yang dilakukan oleh Towers Watson dikutip dari Kumparan.com terhadap 1.637 perusahaan secara global, 2 termasuk 36 perusahaan di Indonesia, lebih dari 70% perusahaan menghadapi tantangan besar dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Hasil survei juga menunjukkan bahwa sekitar 66% karyawan di Indonesia memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan mereka dalam kurun waktu dua tahun, sedangkan hanya 34% yang berencana tetap bertahan. Hal serupa juga diberitakan dari Kompas (2022) di mana studi berjudul *Growth and Scale Talent Playbook* ini menemukan 9 dari 10 startup di Asia Tenggara menghadapi kesulitan dalam merekrut tenaga kerja berkualitas dan mempertahankan karyawannya. Dari hal ini terbukti bahwa rendahnya niat untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan menunjukkan adanya permasalahan dalam retensi komitmen organisasi.

Komitmen organisasi pada dasarnya mencerminkan kesadaran diri individu identifikasinya terhadap beberapa aspek - aspek organisasi yang berdampak pada perilakunya saat bekerja dengan kemauan dan niat untuk menetap di organisasi tersebut. Seperti juga yang dikemukakan oleh Daft (2015) mengenai komitmen organisasi dengan pendapatnya menunjukkan keselarasan bahwasannya bentuk keterlibatan diri karyawan baik dalam sikap maupun perbuatan merupakan bagian dari komitmen organisasi. Selanjutnya dari Allen & Meyer 1990 (dalam Abdullah, 2011) juga menegaskan bahwa komitmen organisasi ditandai dengan adanya ikatan unik dalam bentuk tanggung jawab terhadap organisasi individu tersebut.

Bentuk keterikatan karyawan atau komitmen organisasinya sendiri memiliki 3 indikator menurut Allen & Meyer 1990 (dalam Abdullah, 2011) yaitu (1) *affective commitment*, (2) *continuance commitment* serta (3) *normative commitment* dengan penjelasan untuk setiap indikator mulai dari *affective commitment* secara definisi merupakan hubungan emosional anggota terhadap hubungan organisasinya, identifikasi anggota terhadap organisasinya, serta keterlibatan antara anggota dengan kegiatan yang ada pada organisasinya. Anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif tinggi akan terus menjadi bagian dari organisasi tersebut karena anggota tersebut memiliki keinginan untuk itu. *Continuance commitment* merupakan bentuk kesadaran anggota organisasi bahwa apabila anggota organisasi meninggalkan organisasi, maka anggota tersebut akan mengalami kerugian. Anggota organisasi yang memiliki

komitmen kontinuan yang tinggi, maka anggota tersebut akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa memiliki kebutuhan akan hal tersebut. *Normative commitment* merupakan perasaan akan adanya keterikatan dalam suatu organisasi yang diikuti. Anggota organisasi yang memiliki komitmen normatif tinggi akan terus menjadi bagian dalam organisasi tersebut karena merasa terikat dengan organisasi tersebut.

Pengelolaan upaya dalam menumbuhkan komitmen karyawan memang tidak dapat terlepas dari adanya pengaruh budaya sebuah organisasi sehingga dapat dianggap sebagai panduan atau asumsi dasar yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam lingkungan organisasi. Robbins & Judge (2015) berpendapat bahwa nilai yang dianut sebuah organisasi apabila direalisasikan secara intensif dan meluas dapat dibuktikan bahwa organisasi tersebut memiliki unsur budaya yang kuat dengan korelasinya merujuk ke karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga.

Budaya organisasi secara sederhana merupakan identitas diri organisasi dalam merepresentasikan bagaimana suatu organisasi beroperasi dengan pondasi yang menggerakannya terletak pada nilai yang dianut organisasi. Adapun pemahaman dari Robbins & Judge (2016) bahwa budaya organisasi sebenarnya adalah nilai-nilai suatu organisasi yang merangkul kegiatan yang dilakukan seluruh anggotanya serta bagaimana berperilaku dalam organisasi. Hal ini selaras juga dengan pernyataan Ramezan (2016) yang mengemukakan bahwa segala hal mengenai nilai, kepercayaan yang menganut prinsip, etika dan nilai merupakan bagian budaya

intrinsik suatu organisasi dan memiliki peran penting dalam manajemen organisasi. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan juga merupakan proses operasional dan nilai yang dianut bersama bagi seluruh anggota dan direpresentasikan melalui aturan yang membentuk sikap dan perilaku individu di dalamnya (Baumgartner & Zielowski, 2007).

Aspek dari budaya organisasi terdapat beberapa pandangan, salah satunya dari Robbins & Judge (2016) yang menjelaskan dari a) Inovasi dan pengambilan risiko yaitu tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. b) Memperhatikan detail yaitu tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis dan memperhatikan detail. c) Berorientasi pada hasil yaitu sampai sejauh mana para karyawan maupun perusahaan berhasil dan mampu memusatkan perhatian pada hasil yang didapat, bukan pada teknik atau proses yang digunakan dalam mencapai hasil yang diinginkan. d) Berorientasi pada orang yaitu tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi. e) Berorientasi pada tim yaitu tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu. f) Keagresifan yaitu tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompeten dan bukannya santai. g) Stabilitas yaitu tingkat aktivitas organisasi menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

Hubungan karyawan dengan organisasinya ditentukan atas keadaan psikologis karyawan ketika dihadapi dengan keputusan antara melanjutkan

atau berhenti dari tempat tersebut (Meyer & Allen dalam Ramadhani & Puspitadewi, 2022). Sependapat dengan Murty & Gunasti (2013) yang juga mengemukakan karyawan yang berkomitmen kepada organisasinya mampu mengidentifikasi keterlibatan dan kontribusinya dalam konteks perusahaan dan didukung juga dari Meutia et al (2019) yang mengemukakan adanya keterlibatan kuat seorang karyawan terhadap organisasinya.

Hal ini dibuktikan melalui sebuah penelitian oleh Wibawa & Putra (2017) pada karyawan di PT. Bening Big Tree Farms - Badung, Bali dimana terdapat 8 orang karyawan yang diwawancarai bahwa karena adanya permasalahan internal dan dari indikasi ini dapat menjadi penyebab komitmen yang rendah dalam karyawan. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mengulas tentang hal ini seperti penelitian oleh Arifin (2010) di mana hasil penelitiannya mengenai budaya organisasi terhadap komitmen karyawan terdapat korelasi positif dan kuat dengan komitmen karyawan melalui mediasi kepuasan kerja sehingga dengan adanya kegiatan dan aspek yang menguntungkan karyawan dapat membuat mereka lebih puas, nyaman dan tumbuh ikatan emosional sehingga komitmen karyawan dapat ditumbuhkan dan dipertahankan dengan budaya organisasi yang tepat. Monalita (2021) mendapatkan hasil penelitian terdapat korelasi signifikan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan adanya pengabdian organisasi di antara pekerja produksi circular loom pada PT. X, Sidoarjo melalui metode korelasi pearson product moment dan ditemukan budaya organisasi dengan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi yang sangat

rendah (dengan ketentuan kurang dari 0,05 atau 0,001 menandakan hasil yang kuat) dan kesimpulan yang diperoleh adalah betapa pentingnya budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam meningkatkan dedikasi karyawan terhadap tujuan pencapaian perusahaan.

Dengan beberapa penelitian di atas, terbukti bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen karyawan dengan kaitannya menunjukkan hubungan yang signifikan. Atas dasar ini, peneliti mengambil berbagai fenomena yang terjadi saat ini menjadi acuan dalam membuat penelitian judul “Hubungan Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) Terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan”. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan perusahaan dengan tanda positif tersebut dibuktikan dengan semakin tingginya nilai budaya organisasi maka semakin tinggi pula nilai komitmen organisasinya. Dengan demikian, hal ini menjadi landasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif – korelasi, bertujuan dalam mencari tahu pengaruh variabel satu terhadap variabel lain sekaligus menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dengan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode skala dengan prosesnya

sebagai alat pengumpul data dengan menyajikan beberapa daftar pernyataan yang perlu diisi oleh subjek atau responden penelitian.

Populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan dengan total karyawan berjumlah 300 dengan menggunakan teknik penentuan random sampling di mana seluruh subjek sampling memiliki peluang yang sama rata dalam unsur populasi untuk menjadi sampel yang mampu mewakili populasi sehingga melalui rumus Slovin dengan batas toleransi 5% (Sugiyono, 2011). Untuk jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 171 karyawan dengan kriteria sampelnya merupakan karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan secara keseluruhan terlepas dari aspek demografis dan jabatan.

Skala yang dipakai dalam penelitian ini berupa *Commitment Scale* dari Meyer dan Allen 1990 (dalam Abdullah, 2011) yang terdiri dari 30 aitem awal dan setelah adanya uji coba berubah menjadi 27 aitem dan skala budaya organisasi dari Robbins & Judge (2016) yang terdiri dari 30 aitem awal dan setelah adanya uji coba berubah menjadi 27 aitem di mana kedua skala ini merupakan skala likert yang memiliki kolom *favourable* dan *unfavourable* dan terdapat 4 pilihan jawaban yang dikategorikan sebagai SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju) di mana nilai yang diberikan untuk aitem *favourable* memiliki rentang 1-4 dengan skor tertinggi yang diberikan mulai dari SS, S, TS dan terakhir STS dan berlaku sebaliknya untuk aitem *unfavourable*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji normalitas

| Variabel | Kolmogorov-Smirnov |     |      |
|----------|--------------------|-----|------|
|          | Statistic          | df  | Sig. |
| Komitmen | .073               | 171 | .028 |
| Budaya   | .072               | 171 | .031 |

Pada variabel Budaya Organisasi, uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test memperoleh koefisien bernilai 0.72 yang bersifat 2 tailed yaitu 0.28 ( $p > 0.05$ ), artinya data yang ada pada variabel Student Engagement memiliki distribusi normal. Pada variabel Komitmen Organisasi menghasilkan  $KS-Z = 0.73$  dengan sig (2-tailed) yaitu 0.31 ( $p > 0.05$ ), artinya data variabel Komitmen Organisasi terdistribusi dengan normal.

Dari hasil tersebut dapat ditentukan untuk kedua variabel berdistribusi normal dengan hasil ujinya dari tabel berikut.

Tabel 2. Hasil uji linearitas

| Variabel            | F     | Sig. | Keterangan      |
|---------------------|-------|------|-----------------|
| Budaya Organisasi*  | 1.584 | 0.26 | Terdapat        |
| Komitmen organisasi |       |      | hubungan linear |

Uji hipotesis Pearson Correlation menunjukkan bahwa hasil analisis korelasi bersifat positif dan signifikan dimana koefisien korelasi product moment sebesar 0.826 dengan sign ( $p$ ) yaitu 0.001 ( $p < 0.05$ ). Hal ini membuktikan semakin rendah Budaya Organisasi, maka semakin rendah pula Komitmen Organisasi. Sebaliknya, semakin tinggi Budaya Organisasi, maka semakin tinggi juga Komitmen Organisasi. Hasil korelasi antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil korelasi komitmen organisasi dengan budaya organisasi

| Analisis | Pearson Correlation | Signifikansi (P) |
|----------|---------------------|------------------|
| Korelasi | 0.826               | <0.001           |

Hasil penelitian 171 responden dengan subjeknya yaitu, karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Medan, terungkap bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif

pada Komitmen Organisasi dan hasilnya bersifat signifikan pada karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II di Medan, artinya semakin rendah Budaya Organisasi maka hal serupa bersifat sama yaitu semakin rendah juga Komitmen Organisasi. Sebaliknya berlaku, apabila semakin tinggi Budaya Organisasi, maka akan semakin tinggi pula Komitmen Organisasi. Definisi sifat signifikan memiliki arti variabel bebas Budaya Organisasi memberikan dampak yang besar kepada variabel tergantung Komitmen Organisasi, dengan nilai Pearson Correlation sebesar  $r = 0.826$  dan sign yaitu  $< 0.001$  ( $p > 0.05$ ) yang menunjukkan korelasi positif dengan kekuatan korelasi yang kuat.

Hasil tanggapan subjek menunjukkan bahwasannya komitmen organisasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan, tergolong kuat sebab dalam beberapa pernyataan yang diberikan mencerminkan rasa memiliki atau ikatan emosional terhadap organisasi, loyalitas, komitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi, mampu berkontribusi secara positif tentang serta merealisasikan secara aktual visi dan misi perusahaan. Demikian dari keseluruhan pernyataan yang mengindikasikan nilai komitmen terbesar berasal dari sifat karyawan dengan atribut untuk bekerja keras dalam berkontribusi agar hasil kerja yang terbaik 18 dapat tercapai untuk perusahaan karena karyawan enggan untuk memberikan usaha dalam kinerja mereka atas dasar kebijakan perusahaan atau sebagai sekedar kewajiban berdasarkan besaran upah yang didapatkan ataupun dari beban tugas para karyawan. Sedangkan dari

indikator nilai komitmen yang rendah ditunjukkan dari adanya kemauan atau niat untuk berpindah dari perusahaan yang dilatarbelakangi faktor-faktor eksternal yang lebih menguntungkan karyawan seperti upah, jabatan dan lingkungan bekerja yang lebih sesuai dengan pribadi karyawan dimana hasil data dari variabel budaya organisasi mengindikasikan ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

Untuk hasil penelitian didapatkan kesamaan dan keselarasan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wayan Sucipta dan Made Surya Putra (2018) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali)". Adapun penelitian lainnya oleh Jessica & Eddy (2014) berjudul "Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan". Hasil penelitian dari 171 responden penelitian untuk variabel bebas Budaya Organisasi, diperoleh 2 orang atau 1% yang menunjukkan nilai rendah, 50 orang atau 29.2% menunjukkan nilai sedang dan 119 orang atau 69.6% menunjukkan nilai yang tinggi. Maka hasilnya dapat disimpulkan bahwasanya pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan terdapat nilai Budaya Organisasi yang tinggi. Selanjutnya untuk variabel tergantung Komitmen Organisasi dari subjek penelitian yang sama seperti sebelumnya, diperoleh hanya 1 orang atau 0.6% yang mempunyai komitmen rendah dan sisanya yakni 50 orang atau 29.2% mempunyai komitmen sedang dan 120 orang atau 70.2% mempunyai komitmen yang tinggi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasannya, terdapat berbagai hal yang dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Hal ini dibuktikan melalui minat dan motivasi karyawan dalam memenuhi peran di lingkungan bekerja mereka serta adanya rasa tanggung jawab untuk berkontribusi bagi perusahaan dan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan tergolong di kategori korelasi kuat di mana pengaruhnya sebanyak 68,3% bersifat positif dan sisanya 31.7% disebabkan dari faktor lain dengan nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,826.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan lancar atas keterlibatan pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II, Medan yang telah mengizinkan diadakannya penelitian dan terutama tim peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Hanan Shofwan, asisten Bagian SDM (Sumber Daya Manusia) & Budaya serta Bapak Faris selaku mentor dan pembimbing selama pelaksanaan penelitian tim penulis di lokasi penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2011). Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale: A Cross-Cultural Application in Pakistan. *Journal of Education and Vocational Research*, 1(3), 80-86. <http://dx.doi.org/10.22610/jevr.v1i3.13>
- Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional terhadap Komitmen Kerja Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*,

- 7(2), 173-192.  
<https://doi.org/10.21831/jep.v7i2.572>.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Baumgartner, R. J. and Zielowski, C. (2007). Analyzing zero emission strategies regarding impact on organisation culture and contribution to sustainable development. *Journal of Cleaner Production*, 13(14): 1321-1327.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2006.07.016>
- Daft, R.L. (2015). *Organization Theory and Design 12th Edition*. California: South-Western College Pub.
- Fachrudin, N.M., Arso, S.P., Fatmasari, E.Y., & Sriatmi, A. (2017). Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(4), 95-101.  
<https://doi.org/10.14710/jkm.v5i4.18321>
- Kompas. (2022). Hasil Riset Menemukan Perusahaan Startup Masih Kesulitan Rekrut dan Pertahankan Karyawan. Dikutip dari <https://money.kompas.com> pada tanggal 22 Desember 2024
- Meutia, K. I & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 119-126.  
<http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Murty, W.A & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting*, 2(2), 215-228.  
<http://dx.doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Nurindahsari, M. (2021). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Produksi Bagian Circular Loom Di Pt X Sidoarjo. *Skripsi*. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Ramadhani, C. P. Y & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Rumah Makan X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(8), 45-48.  
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/49363>
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jogjakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siregar, S. (2023). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tanuwiwono, J. C & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. *Trikonomika*, 13(2), 136-144.  
<http://dx.doi.org/10.23969/trikononika.v13i2.609>
- Tim SINDOnews. (2014). Mayoritas Perusahaan Indonesia Sulit Pertahankan Karyawan Kompetennya. Dikutip dari <https://ekbis.sindonews.com/> pada tanggal 22 Desember 2024
- Wibawa, I. W. Y. & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027-3058.  
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7i06.p7>
- Xiaoming, C. & Junchen, Hu. (2012). A Literature Review on Organization Culture and Corporate Performance. *International Journal of Business Administration*, 3(2), 28-37.  
<http://dx.doi.org/10.5430/ijba.v3n2p28>