

MENELISIK PENGIMPLEMENTASIAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASI DI KAMPUS STIE SATYA DHARMA SINGARAJA

[Examining The Implementation Of Organizational Culture In Forming Organizational Commitment at The STIE Satya Dharma Singaraja Campus]

**Nyoman Raju Datraja¹⁾, Anak Agung Ngurah Oka Suryadinatha Gorda²⁾,
I Made Mai Noval³⁾***

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja

¹⁾Komangrajudatraja@gmail.com, ²⁾OkaGorda@gmail.com, ³⁾madenoval117@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah tinggi ilmu ekonomi STIE Satya Dharma Singaraja yang bertujuan untuk mengetahui pengimplementasian budaya organisasi berbasis spiritual dalam membentuk komitmen organisasi di kampus STIE Satya Dharma Singaraja. Untuk mengelola data menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode ini dilakukan dengan mendeskripsikan hasil penelitian berupa fenomena agar nantinya peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian. Data yang diperoleh dari penelitian ini bersumber dari data jafung dosen, data pengabdian dosen, gambaran umum kampus serta struktur organisasi dan sejarah berdiri kampus. Untuk pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi. Hasil dari penelitian menemukan bahwa pengimplemtasian budaya organisasi berbasis spiritual dalam membentuk komitmen organisasi di kampus STIE Satya Dharma Singaraja. Di lihat dari budaya organisasi yang mendukung adanya suatu komitmen adalah kepuasan kerja, kemudian dari nilai spiritual yang ada di kampus STIE Satya Dharma adalah kerja sama serta kepedulian dan kerjasama yang akan membangun suatu komitmen.

***Kata Kunci :** Budaya Organisasi Berbasis Spiritual; Komitmen Organisasi*

ABSTRACT

This research was conducted at the STIE Satya Dharma Singaraja School of Economics which aims to determine the implementation of spiritual-based organizational culture in forming organizational commitment on the STIE Satya Dharma Singaraja campus. To manage data using qualitative descriptive methods. This method is carried out by describing research results in the form of phenomena so that later researchers can draw research conclusions. The data obtained from this research comes from lecturer job description data, lecturer service data, a general description of the campus as well as the organizational structure and history of the campus. To collect data using interview, documentation and observation techniques. The results of the research found that the implementation of spiritually based organizational culture in forming organizational commitment on the STIE Satya Dharma Singaraja campus. Judging from the organizational culture that supports a commitment is job satisfaction, then from the spiritual values that exist on the STIE Satya Dharma campus are cooperation and care and cooperation which will build a commitment.

***Kata kunci :** Spiritually Based Organizational Culture; Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Kampus STIE Satya Dharma memiliki budaya yang berakar pada spiritualitas. Tujuan dari organisasi ini adalah untuk membangun budaya berbasis spiritual yang mewujudkan keterampilan yang khusus. Efektivitas penerapan budaya ini telah dibuktikan dengan kemajuan kampus dan meningkatnya kesadaran anggota individu dan kelompok dalam organisasi. Data tentang penerapan

tri dharma, jafung dosen, masa kerja dan *turnover* karyawan menunjukkan pengaruh budaya organisasi berbasis spiritual dalam membentuk komitmen organisasi di kampus STIE Satya Dharma Singaraja. Data di bawah ini berasal dari kampus STIE Satya Dharma Singaraja :

Tabel 1. Pengimplementasian Budaya Organisasi Berbasis Spiritual

No	Uraian	Pelaksanaan
1.	Tri Dharma	100%
2.	Jafung Dosen	100%
3.	Turnover Karyawan 3 tahun Terakhir 2022-2024	1 orang

(Sumber : Data Diolah Tahun 2025)

Data tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi berbasis spiritual dapat mempengaruhi komitmen organisasi, sebagaimana fenomena penelitian di kampus STIE Satya Dharma Singaraja Buleleng. Penerapan budaya tersebut berdampak signifikan terhadap komitmen anggota organisasi, terbukti dari terpenuhinya tri dharma anggota organisasi sebesar 100% dan tercapainya jafung dosen sebesar 100%. Selain itu, tingkat turnover di kampus tersebut juga rendah, hanya satu orang yang keluar dalam kurun waktu 3 tahun dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024. Berikut ini dijabarkan data tentang tiga individu, yaitu dosen dan karyawan, yang telah mengabdikan selama 20 tahun lebih. Berdasarkan kedua data tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiganya dapat membantu dalam menciptakan budaya organisasi berbasis spiritual yang menumbuhkan komitmen organisasi di kampus STIE Satya Dharma Singaraja. Oleh karena itu, tujuan penulis adalah untuk mengetahui dan mengungkap dampak budaya organisasi berbasis spiritual. Berdasarkan data dan tujuan yang diperoleh, penulis tertarik untuk mengungkap dan mendalami topik “Menelisis Pengimplementasian Budaya Organisasi Berbasis Spiritual Dalam Membentuk Komitmen Organisasi”.

Menurut penelitian Hadijaya, (2020) disebutkan bahwa budaya organisasi terdiri dari kebiasaan, norma, dan aturan yang dipahami dan disepakati secara universal oleh seluruh anggota organisasi, serta nilai-nilai yang dipahami dan diterima secara universal oleh seluruh anggota dan menjadi landasan bagi aturan-aturan yang ada dalam organisasi. Sementara itu, sebagaimana yang dikemukakan oleh Abdhul dan Yusuf (2021) Nilai budaya organisasi memberikan pedoman bagi individu untuk melaksanakan tugas dan berperilaku dalam suatu organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Lasmawati dkk., (2022). Pandangan spiritual terhadap kesejahteraan individu lanjut usia dapat mengurangi perasaan stres dan cemas sekaligus membantu mereka mempertahankan tujuan dan makna hidup. Panti, (2021) spiritualitas merupakan keyakinan yang diperoleh individu melalui pemahaman, pengalaman hidup, dan ketahanan yang dimiliki terhadap keyakinannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Umar & Norawati (2022), komitmen organisasi merupakan pola pikir yang menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Hal ini merupakan upaya berkelanjutan oleh karyawan untuk menunjukkan dedikasinya terhadap keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Menurut Adikoeswanto dkk. (2020), komitmen organisasi dibangun dengan merangkul nilai-nilai dan tujuan organisasi, menunjukkan kemauan dan keinginan untuk berusaha, dan menjunjung tinggi keanggotaannya di dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik Purposive sampling, dengan kriteria dosen dan staf yang telah bekerja di kampus STIE Satya Dharma lebih dari 20 tahun, sehingga dalam penelitian ini terdapat 3 informan yang terdiri dari 2 dosen dan 1 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman, yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan simpulan/verifikasi. Metode keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Observasi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Satya Dharma Singaraja merupakan kampus dengan akreditasi B yang dikenal dengan tagline *School Of Economic With Spiritual Insight*. Kampus ini menawarkan peluang kerja yang baik di bidang ekonomi dan memiliki dua jurusan, yaitu manajemen dan akuntansi. Di kampus STIE Satya Dharma Singaraja, terdapat budaya organisasi yang menekankan kepemimpinan yang kuat dan cerdas, serta komitmen terhadap kreativitas dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dianut kampus.

Penulis menemukan bahwa kampus STIE Satya Dharma Singaraja memasukkan nilai-nilai spiritual sebagai pedoman dalam berorganisasi. Nilai-nilai tersebut terdiri dari kegembiraan, saling menghargai, peduli, kreativitas, kerjasama, dan kemauan, dan kampus menekankan pentingnya nilai-nilai tersebut bagi semua civitas akademika. Perlu diketahui bahwa nilai-nilai spiritual tidak terbatas pada agama, tetapi penting dalam membangun karakter anggota organisasi untuk membangun komitmen organisasi yang kuat. Berdasarkan pengamatan penulis, muncul pertanyaan tentang bagaimana membangun budaya organisasi berbasis spiritual untuk menciptakan komitmen organisasi di kampus STIE Satya Dharma Singaraja. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, penulis mengembangkan pedoman wawancara berdasarkan hasil observasi dan menghubungkannya dengan indikator dari setiap variabel, yang akan digunakan untuk mewawancarai informan terpilih. Untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Hasil Wawancara

Penulis mewawancarai pimpinan ADM, seorang dosen senior, dan seorang karyawan terkait dengan pembentukan komitmen organisasi di kampus STIE Satya Dharma yang melibatkan penerapan budaya organisasi berbasis spiritual. Berikut cuplikan hasil wawancara dengan seluruh partisipan sesuai dengan pertanyaan yang telah disiapkan.

Bapak GNKA yang menjabat sebagai pimpinan SDM di kampus STIE Satya Dharma Singaraja merupakan narasumber awal. Penulis melakukan wawancara dengan GNKA secara efektif di ruang sekretariat saat jam istirahat kerja dengan mengajukan pertanyaan, apakah semua dosen baik karyawan di stie di libatkan dalam penyusunan rencana strategi?

“kalau untuk perencanaan strategi di kampus, wajib itu semua di libatkan baik itu dosen, karyawan dan pesuruh-pesuruh, kita akan adakan rapat-rapat bulanan, kordinasi-kordinasi yang dipimpin langsung oleh pimpinan STIE.” (Bapak GNKA, 18-6-2025)

Dari hasil yang di dapat dengan pimpinan SDM, bahwa semua dosen, karyawan di libatkan dalam penyusunan rencana strategi. Maka dari itu penulis mempertanyakan kembali pertanyaan tersebut dengan informan yang berbeda yang tertuju pada dosen senior yaitu ibuk NK apakah benar ibuk dalam penyusunan rencana strategi melibatkan semua dosen dan karyawan?

“iya semua di libatkan dalam penyusunan rencana strategi” (Ibuk NK, 19-6-2025)

Untuk memastikan jawaban dari ibuk NK yang memberikan jawaban bahwa semua di libatkan, penulis kembali lagi mempertanyakan pertanyaan yang sama kepada bapak S yang selaku karyawan di kampus STIE Satya Dharma. Apakah benar jika ada rapat penyusunan rencana strategi bapak di libatkan?

“pasti lah di libatkan bahkan semua di libatkan agar semua karyawan di STIE bisa tau rencana strategi yang disusun untuk kemajuan kampus” (Bapak S, 19-6-2025)

Dari hasil jawaban tiga informan dengan pertanyaan yang sama memberikan kejelasan bahwa dalam penyusunan rencana strategi melibatkan semua dosen dan karyawan sehingga membuat pertanyaan tersebut sudah valid di karenakan ketiga informan memiliki jawaban yang sama.

Di karenakan pertanyaan sudah valid, penulis kembali mempertanyakan pertanyaan yang berbeda pada informan pimpinan SDM, dengan pertanyaan apakah ada dorongan atau dukungan dari pihak kampus untuk berkontribusi terhadap kerja tim dalam melaksanakan tugas ?

“pasti ada, pada saat rapat-rapat akreditasi itu ada keterlibatan lembaga selalu mensupport dan mendukung demi kemajuan kampus” (Bapak GNKA, 18-6-2025)

Kemudian penulis mempertanyakan kembali pertanyaan yang sama pada salah satu informan ibuk NK selaku dosen senior, apakah pada saat ibuk melaksanakan tugas di luar lapangan, adakah kontribusi dari pihak kampus ?

“Ada, Tergantung yang di tugaskan apa, kadang-kadang kalau dekat misalkan, iya ada kontribusi kalau jauh ada semacam uang bensin” (Ibuk NK, 19-6-2025)

Dari hasil jawaban ibuk NK, Penulis kembali mempertanyakan pertanyaan yang sama kepada informan bapak S, selaku karyawan dengan pertanyaan waktu bapak menjalankan tugas lapangan adakah kontribusi dari pihak kampus ?

“ Ada, namanya semacam uang lelah” (Bapak S, 19-6-2025)

Dari hasil yang di dapat bahwa semua memiliki jawaban yang sama sehingga menjelaskan dari pihak kampus selalu memberikan kontribusi untuk perjalanan kerja tergantung jarak jauhnya. Maka dari itu pertanyaan sudah bisa di katakan valid karna semua informan memiliki jawaban yang hampir sama. Masih di seputaran nilai spiritual, penulis kembali mempertanyakan mengenai nilai spiritual kepada pimpinan SDM, bisa di jelaskan pak kepedulian yang seperti apa yang di maksud?

“ Dalam konteks peduli disini disebut lah suka duka, cecingkreman dan lain sebagainya, kalau misalnya temen mengalami kesusahan, kecelakaan iya kita bantu lewat segi materi atau bisa dari hasil uang suka duka, intinya kita sepakat membantu atau peduli karna salah satu nilai spiritual kita adalah kepedulian.”(Bapak GNKA, 18-6-2025)

Penulis kembali menyusun pertanyaan yang akan di tanyakan ke ibuk NK tentang nilai spiritual kepedulian, apakah benar buk jika ada dosen atau karyawan yang mengalami kesusahan dalam atian kecelakaan adakah rasa kepedulian dari kampus ?

“ ada kepedulian dari kampus, ada itu” (Ibuk NK, 19-6-2025)

Pertanyaan yang sama di tanyakan kepada bapak S, selaku karyawan

“ pasti ada ” (Bapak S, 19-6-2025)

Nilai spiritual tentang kepedulian, menurut hasil yang di dapat dari tiga informan dengan jawaban yang sama mengatakan bahwa rasa kepedulian lembaga terhadap dosen karyawan masih ada, dengan program yang ada seperti suka duka, cecingkreman yang akan membantu bila mana ada salah satu dosen atau karyawan yang mengalami kesusahan seperti kecelakaan, sakit dan lain sebagainya. Kemudian masih menjadi pertanyaan penulis untuk bertanya kepada pimpinan SDM, mengenai nilai spiritual yaitu pada kerjasama bisa di jelaskan pak kerjasama seperti apa yang di maksud?

“ kerjasama kita disini adalah tim, tim dalam arti dosen manajemen, akuntansi tidak pernah membeda-bedakan kita bekerja sama – sama entah itu dalam hal mamajukan kampus.” (Bapak GNKA, 18-6-2025)

Menanyakan kembali terkait dengan nilai spiritual kepada ibuk NK, apakah dalam dosen manajemen dan akuntansi bisa berkerja sama dalam mamajukan kampus ?

“ bisa bekerjasama, ada kerjasama antara dosen, kerjasama antara mahasiswa seperti dalam kolaborasi dalam membuat jurnal, kerjasama itu terjalin dengan bagus, baik kalau kerja antara dosen dan karyawan, kalau dengan mahasiswa kita sering berkolaborasi dalam karya ilmiah.” (Ibuk NK, 19-6-2025)

Pertanyaan yang sama di tanyakan kembali kepada bapak S, selaku karyawan

“ bisa. Biasanya antara dosen dan karyawan begitu juga dengan dosen dan mahasiswa dalam kerjasama, kalau dengan dosen kerjasamanya dalam melaksanakan tugas atau sop yang ada, kalau dengan mahasiswa kita biasanya menanyakan terkait apa yang bisa kita bantu untuk mahasiswa terutama di bidang pelayanan “ (Bapak S, 19-6-2025)

Jadi nilai spiritual kerjasama dari hasil yang di katakan oleh tiga informan dengan jawaban yang sama mengatakan bahwa rasa kerjasama antara dosen manajemen dan akuntansi masih bisa bekerjasama dan adanya kerjasama yang kuat antara ketiga elemen tersebut, yaitu dosen dan mahasiswa dalam bidang tridharma yang berkolaborasi dalam bentuk karya ilmiah, karyawan dan dosen dalam bekerja sesuai dengan sop dan kerjasama yang berorientasi terhadap kemajuan kampus dan karyawan dengan mahasiswa di bidang pelayanan.

Hasil Dokumentasi



Gambar 1. Bakti Sosial

Panti asuhan Narayana Seva merupakan tempat kampus melaksanakan bakti sosial. Gambar tersebut menggambarkan bagaimana kampus menerapkan nilai spiritual, khususnya dengan menunjukkan kepedulian terhadap masyarakat melalui penyelenggaraan bakti sosial di panti asuhan Narayana Seva dan melibatkan mahasiswa dalam bakti sosial. Tujuannya bukan hanya untuk mengajarkan mahasiswa agar bisa memberi kembali, tetapi juga untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan sosial yang penting bagi masa depan mereka. Kepedulian institusi atau kampus terhadap dosen dan karyawan menjadi landasan komitmen mereka, karena mereka memiliki keinginan untuk melestarikan dan menegakkan apa yang penting bagi mereka.



Gambar 2. Rapat Kordinasi

Sebuah pertemuan kecil dengan dosen diadakan di kampus. Alasan diadakannya pertemuan tersebut adalah untuk bekerja sama dengan para dosen dalam menyusun strategi penyusunan rencana strategis guna mencapai tujuan kampus. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa penerapan nilai

spiritual melibatkan kerja sama antara kampus, termasuk pimpinan STIE, dosen, dan staf, untuk menetapkan tujuan kampus. Kerja sama merupakan landasan untuk menetapkan komitmen. Kerja sama yang baik akan dimotivasi oleh komitmen yang kuat.

Pembahasan

Bagaimana Pengimplemetasian Budaya Organisasi Berbasis Spiritual Dalam Membentuk Komitmen Organisasi

Sesuai dengan Teori Sfrida et al. (2020), membangun komitmen organisasi melibatkan pemupukan rasa loyalitas dan keyakinan di antara anggota, dan menumbuhkan persepsi bersama di antara individu untuk menciptakan budaya organisasi yang kuat. Hal ini pada gilirannya menumbuhkan komitmen organisasi melalui kerja sama, kepedulian, dan dorongan kontribusi dari semua anggota. Informan satu, dua, dan tiga semuanya merasa sesuai dengan teori ini. Menurut Bapak GNKA, pengembangan komitmen melibatkan kerja sama, kepedulian, dan faktor-faktor lainnya. pandangan searah juga disampaikan oleh (Dhiyanto & Astuti, 2025), dimana beliau menyampaikn penguatan budaya organisasi yang positif dapat menjadi strategi efektif dalam membangun komitmen dan keterikatan anggota terhadap organisasi. Pandangan yang sama juga disampaikan oleh Adi Wibowo (2020) juga menyatakan bahwa mengintegrasikan budaya berbasis spiritual dalam suatu organisasi dapat menumbuhkan suasana kerja yang lebih bermakna yang ditandai dengan saling menghormati, motivasi, dan kerja sama, yang pada akhirnya mengarah pada komitmen yang lebih kuat. Menurut Ibu Nk, berpartisipasi dalam pelatihan dan pengajaran dengan antusias dapat menciptakan komitmen kerja yang kuat di antara para dosen. Informan lain juga menyebutkan bahwa yakin tentang tempat kerja penting untuk membangun komitmen. Ketika ditanya tentang penerapan budaya organisasi berbasis spiritual, Bapak Ketut menyarankan untuk berpartisipasi dalam pelatihan, menerapkan nilai-nilai kampus, dan saling mendukung dalam kegiatan positif. Dari ketiga narasumber yang telah memberikan tanggapan tentang penerapan budaya organisasi berbasis spiritual dalam membangun komitmen organisasi di kampus STIE Satya Dharma Singaraja, hal ini selaras juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hilmi & Assyofa, n.d.), dimana beliau menyampaikan bahwa terdapatnya pengaruh atau keterkaitan satu sama lainnya antara spiritualitas di tempat kerja dan budaya organisasi terhadap pembentukan komitmen karyawan.

Setelah menganalisis pembahasan mengenai teori budaya organisasi, teori spiritual, dan teori komitmen, penulis menyimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi berbasis spiritual penting untuk membangun komitmen organisasi di kampus STIE Satya Dharma Singaraja. Penulis memperoleh empat aplikasi dari pembahasan di atas mengenai teori budaya organisasi dan teori spiritual pembentukan komitmen. Pertama, partisipasi karyawan melibatkan keterlibatan dosen dan karyawan dalam kegiatan kampus, membuat mereka merasa dihargai dan dengan demikian menumbuhkan rasa komitmen. Kedua, dorongan kontribusi dari kampus kepada dosen dan karyawan juga menumbuhkan komitmen. Ketiga, kerja sama antara pimpinan, dosen, mahasiswa dan karyawan menciptakan lingkungan kerja dan lingkungan civitas akademika yang nyaman dan bersemangat, yang mengarah pada komitmen. Terakhir, kepedulian kampus terhadap kesejahteraan dosen dan karyawan menumbuhkan kebahagiaan dan komitmen di dalam institusi. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk berpartisipasi, didorong untuk berkontribusi, bekerja sama, dan menunjukkan perhatian untuk membangun komitmen organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai budaya organisasi, teori spiritual, dan teori komitmen, penulis menyimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi berbasis spiritual di kampus STIE Satya Dharma Singaraja melibatkan empat aplikasi utama. Pertama, adanya partisipasi karyawan, di mana keterlibatan dalam kegiatan kampus membuat karyawan merasa dibutuhkan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab. Kedua, adanya dorongan untuk berkontribusi, yang membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Ketiga, adanya kerja sama antara dosen, mahasiswa dan karyawan menciptakan lingkungan kerja dan lingkungan civitas akademika yang nyaman dan antusias, sehingga menimbulkan rasa komitmen yang

tinggi terhadap organisasi. Terakhir, adanya kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan menumbuhkan kebahagiaan dan komitmen dalam institusi.

Saran

Saran untuk peneliti selanjutnya, untuk memperoleh hasil yang lebih konferhensif bisa dengan menambahkan variabel kepuasan kerja, sebagai variabel bebas maupun variabel intervening ataupun variabel moderating, sehingga hasil dari penelitian akan lebih kompleks untuk menjawab bagaimana kontribusi dari budaya organisasi dalam membentuk komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdhul, Yusuf. (2021). *Pengertian Budaya Organisasi: Fungsi, Jenis, Karakteristik dan contoh*, Yogyakarta: Deepublish
- Adikoeswanto, D., Eliyana, A., Hamidah., Sariwulan, T., Buchdadi, A.D., & Firda, F. (2020). Quality Of Work Life's factors and Their Impacts on organizational Commitments, Systematic Reviews in Pharmacy, 11(7)
- Dhiyanto, N. W., & Astuti, D. S. (2025). *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota*. 01(04), 1024–1027.
- Hadijaya, Yusuf. (2020). *Budaya Organisasi*. Pusdikra Mirta Jaya.
- Hilmi, M. I., & Assyofa, A. R. (n.d.). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan*. 948–956.
- Lasmawati, dkk. (2022). Hubungan Kesejahteraan Spiritual dengan Tingkat Stres pada Lanjut Usia. *Jurnal Keperawatan/Kesehatan [Tahun 2022]*.
- Panti. (2021). Perkembangan spiritual remaja dalam persepektif ahli. *Jurnal Hawa: Studi Pengarus utamaan Gender dan Anak*, 1(1).
- Syafrida. (2020). Hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional Pada karyawan rumah makan X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi* 9(8), 45-48
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853. doi.org
- Wibowo, A. (2020). Dampak Budaya Berbasis Spiritual terhadap Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen dan Perilaku Organisasi*, 5(2), 110-125.