

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN PEKERJA DALAM ORGANISASI: BUDAYA, PERATURAN DAN LINGKUNGAN ORGANISASI

Jasmine<sup>1</sup>, Rachmat Pramukty<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:  
jasmineaidid@gmail.com

**Abstrak:** Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variable. Artikel ini mereview faktor-faktor yang memengaruhi Komitmen Pekerja dalam Organisasi, yaitu Budaya, Peraturan dan Lingkungan Organisasi, suatu studi literatur Perilaku Organisasi. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Budaya berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja dalam Organisasi; 2) Peraturan berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja dalam Organisasi; dan 3) Lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja dalam Organisasi.

**Keyword:** Komitmen Pekerja dalam Organisasi, Budaya, Peraturan dan Lingkungan Organisasi.

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Setiap mahasiswa, baik tingkat Strata 1, Strata 2, dan Strata 3, harus melaksanakan penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, dan disertasi. Hal yang sama berlaku juga bagi para dosen, peneliti, dan staf akademik lainnya yang secara aktif terlibat dalam penelitian dan penyusunan artikel ilmiah yang akan diterbitkan di jurnal-jurnal ilmiah.

Penghasilan karya ilmiah merupakan salah satu syarat penting bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi mereka di sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia. Persyaratan ini berlaku untuk semua tingkatan pendidikan, termasuk penulisan skripsi pada tingkat Strata satu (S1), penyusunan tesis pada tingkat Strata dua (S2), dan penulisan disertasi pada tingkat Strata tiga (S3).

Berdasarkan pengalaman yang banyak dialami oleh mahasiswa dan penulis, seringkali mereka menghadapi kesulitan dalam mencari artikel-artikel yang mendukung karya ilmiah mereka, baik sebagai literatur dasar maupun sebagai riset terdahulu yang relevan. Artikel-artikel yang relevan tersebut sangat penting untuk

memperkuat teori yang sedang diteliti, mengeksplorasi hubungan atau pengaruh antar variabel, serta merumuskan hipotesis penelitian.

Budaya adalah pola dasar yang dipelajari oleh kelompok tertentu untuk mengatasi tantangan eksternal dan mencapai keselarasan internal. Aspek atau tanda budaya mencakup tanggung jawab, inovasi, fokus pada hasil, pengetahuan, dan cara kerja.

Peraturan merupakan aturan tertulis yang ditetapkan oleh sebuah organisasi untuk mengendalikan perilaku, operasi, dan interaksi dalam organisasi tersebut. Tanda-tanda peraturan mencakup tingkat kepatuhan organisasi terhadap undang-undang dan peraturan yang relevan.

Untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam organisasi, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif, yang bisa melibatkan pelatihan, bimbingan, atau promosi internal. Untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan mempertimbangkan aspek budaya, manajemen harus mengadopsi strategi yang sejalan dengan budaya organisasi yang ada, dengan memahami secara mendalam nilai, norma, dan keyakinan yang mendefinisikan budaya tersebut. Untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan mempertimbangkan peraturan, manajemen harus memastikan bahwa semua peraturan organisasi jelas dan dipahami dengan baik oleh karyawan, yang dapat dicapai melalui pelatihan, komunikasi rutin, dan dokumen peraturan yang mudah diakses.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Budaya berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja dalam Organisasi?
2. Apakah Peraturan berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja dalam Organisasi?
3. Apakah Lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja dalam Organisasi?

## KAJIAN TEORI

### Komitmen Pekerja Dalam Organisasi

Komitmen Pekerja Dalam Organisasi adalah individu terhadap organisasi di mana ia bekerja untuk memastikan bahwa organisasi tersebut beroperasi secara berkelanjutan dan efektif. Hal ini terjadi karena tujuan utama karyawan di tempat kerja adalah merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, manajemen yang efektif dalam suatu organisasi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (Ramanto & Sitio, 2022). Dimensi atau indikator Komitmen Organisasi adalah

memahami emosi positif, keterikatan emosional, dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan dengan komitmen emosional yang tinggi cenderung lebih terlibat dengan pekerjaannya (Ramanto & Sitio, 2022)

Komitmen Pekerja Dalam Organisasi adalah seorang karyawan dan perusahaan, yang pada gilirannya memengaruhi keputusannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Lebih dari itu, komitmen organisasi menciptakan kondisi di mana karyawan mengenali diri mereka dengan nilai-nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Hal ini mengakibatkan karyawan selalu mendukung perusahaan, berusaha memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, dan cenderung tidak berpindah dari organisasi tersebut (Sholikhah & Frianto, 2022). Dimensi atau indikator Komitmen Organisasi adalah Ini melibatkan rasa moralitas atau kewajiban moral yang dirasakan karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif percaya bahwa mereka mempunyai tanggung jawab moral untuk setia kepada organisasi (Sholikhah & Frianto, 2022).

Komitmen Pekerja Dalam Organisasi adalah sejauh mana karyawan terlibat aktif dalam suatu organisasi dan ingin menjadi bagian di dalamnya mencerminkan loyalitas dan kemauan mereka untuk memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi tempat mereka bekerja.(Istiqomah & Adi, 2020). Dimensi atau indikator Komitmen Organisasi adalah penerimaan tujuan organisasi adalah dasar utama komitmen organisasi. Pengakuan karyawan terhadap komitmen ini menimbulkan sikap positif terhadap kebijakan organisasi, keselarasan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi, dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini (Istiqomah & Adi, 2020).

Komitmen Organisasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Ramanto & Sitio, 2022), (Sholikhah & Frianto, 2022), dan (Istiqomah & Adi, 2020).

## **Budaya**

Budaya adalah Sebagai suatu pola dasar yang dipelajari bersama oleh kelompok tertentu untuk mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan pencapaian integrasi internal (Ali et al., 2022). Dimensi atau indikator Budaya adalah tanggung jawab, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja (Ali et al., 2022).

Budaya adalah Norma dan nilai-nilai yang dirancang dan diterapkan oleh perusahaan untuk memengaruhi karakteristik atau perilaku kepemimpinan dalam mengarahkan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu dan membimbing mereka dalam mencapai tujuan organisasi (No et al., 2021).

Dimensi atau indikator Budaya adalah tujuan organisasi tersebut, manfaat terhadap dirinya, dan cara organisasi itu dalam mencapai tujuan (No et al., 2021).

Budaya adalah gaya hidup yang tumbuh dan berkembang dalam suatu komunitas tertentu dan diwariskan secara turun-temurun kepada generasi-generasi selanjutnya (Agung Ramanto & Vera Sylvia Saragi, 2022). Dimensi atau indikator Budaya adalah sebagai pola pikir, perilaku, dan pedoman untuk menuntun para anggota dalam melaksanakan kewajiban di dalam organisasi (Agung Ramanto & Vera Sylvia Saragi, 2022).

Budaya sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Ali et al., 2022), (No et al., 2021), dan (Agung Ramanto & Vera Sylvia Saragi, 2022).

## **Peraturan**

Peraturan adalah serangkaian norma yang disusun dengan maksud untuk memberikan arahan yang bersifat mengikat serta membatasi, dengan tujuan untuk menjaga keteraturan dalam suatu entitas organisasi (Primastiwi et al., 2020). Dimensi atau indikator Peraturan adalah mengukur sejauh mana individu, organisasi, atau masyarakat mematuhi peraturan dapat dilakukan dengan cara menilai sejauh mana mereka mengikuti tugas atau kewajiban yang telah diatur oleh peraturan, dan hasilnya sering kali diekspresikan dalam bentuk persentase atau tingkat kepatuhan (Primastiwi et al., 2020).

Peraturan adalah seperangkat aturan tertulis yang ditetapkan oleh suatu organisasi, perusahaan, atau entitas lainnya untuk mengatur perilaku, operasi, dan hubungan di dalam organisasi tersebut (Pratama, 2020). Dimensi atau indikator Peraturan adalah pengukuran sejauh mana peraturan organisasi mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dalam yurisdiksi yang relevan (Pratama, 2020).

Peraturan adalah Sikap seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku, diiringi oleh rasa tanggung jawab, kelancaran, serta ketepatan dalam mencapai tujuan pengadaan Barang atau Jasa (Mahendra et al., 2019). Dimensi atau indikator Peraturan adalah mengukur upaya individu dalam memastikan keberlanjutan proses pengadaan atau kegiatan yang berkelanjutan (Mahendra et al., 2019).

Peraturan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Primastiwi et al., 2020), (Pratama, 2020) dan (Mahendra et al., 2019).

## **Lingkungan Organisasi**

Lingkungan Organisasi adalah mengukur faktor yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, seperti kebersihan, suasana musik, tingkat pencahayaan, dan faktor-faktor lainnya

(Muhlis et al., 2021). Dimensi atau indikator Lingkungan Organisasi adalah mengukur tingkat kebisingan di lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan kesejahteraan pekerja (Muhlis et al., 2021).

Lingkungan Organisasi adalah suatu kelompok tempat manusia bekerja bersama dalam keadaan yang beragam, dengan situasi dan kondisi yang selalu berubah, yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan bekerja (No et al., 2021). Dimensi atau indikator Lingkungan Organisasi adalah kualitas komunikasi di antara karyawan dan pimpinan atau antar departemen, yang dapat mempengaruhi pemahaman dan kerja sama (No et al., 2021).

Lingkungan Organisasi adalah Berbagai situasi yang terjadi dalam konteks hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, semuanya berkaitan dengan dinamika kerja yang melibatkan hubungan interpersonal (Nabella et al., 2021). Dimensi atau indikator Lingkungan Organisasi adalah tingkat kepercayaan yang ada di antara individu dalam organisasi, yang penting untuk kolaborasi dan kerja tim yang sukses (Nabella et al., 2021).

Lingkungan Organisasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Muhlis et al., 2021), (No et al., 2021), dan (Nabella et al., 2021).

**Tabel 1**  
**Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(I Ketut Agus Pande Gunawan, 2020)	Ketidaamanan kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.	Budaya Organisasi & Lingkungan Pekerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.	Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2	(Wibawa & Putra, 2018a)	Budaya Organisasi & Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan	Budaya Organisasi berpegaruh terhadap	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

		terhadap Komitmen Organisasi.	Komitmen Organisasi.	
3	(No et al., 2021)	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen.	Budaya Organisasi & Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen.	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen.
.4	(Tarjo et al., 2020)	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
.5	(Surito et al., 2020)	Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.	Disiplin Kerja berpegaruh terhadap Komitmen Organisasi.
6	(Primastiwi et al., 2020)	Penegakan Peraturan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan	Penegakan Peraturan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.	-

		Kecenderungan Kecurangan.		
--	--	------------------------------	--	--

## METODE PENULISAN

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan pendekatan kualitatif dan studi pustaka. Penelitian dilakukan dengan mengeksplorasi teori serta hubungan dan dampak antar variabel melalui referensi dari buku-buku dan jurnal, baik yang ditemukan di perpustakaan fisik maupun dalam sumber daring, termasuk Mendeley, Scholar Google, dan platform daring lainnya. Seperti yang dikatakan oleh (No et al., 2021), Metode penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan atau upaya untuk menginvestigasi serta mendalami suatu peristiwa inti. Hasil akhir dari penelitian kualitatif ini kemudian diungkapkan dalam bentuk laporan tertulis.

Penulis memilih pendekatan penelitian kualitatif dalam studi ini karena pengaruh budaya, peraturandan lingkungan kerja terhadap komitmen pekerja dalam organisasi perusahaan yang diselidiki melibatkan banyak entitas bisnis yang berperan penting dalam menjalankan operasi perusahaan. Karena kompleksitas keterlibatan berbagai pihak dalam proses operasional perusahaan, maka metode penelitian kualitatif dianggap paling sesuai untuk digunakan. Dalam metode penelitian ini, data menjadi fokus utama, sehingga mempermudah pelaksanaan penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* dalam konsentrasi Perilaku Organisasi adalah:

### 1. Pengaruh Budaya terhadap Komitmen Pekerja Dalam Organisasi

Budaya berpengaruh terhadap komitmen pekerja dalam organisasi, di mana dimensi atau indikator budaya (tanggung jawab, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator komitmen pekerja pada organisasi (memahami emosi positif, keterikatan emosional, dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan dengan komitmen emosional yang tinggi cenderung lebih terlibat dengan pekerjaannya), (Ramanto & Sitio, 2022)(Wibawa & Putra, 2018).

Untuk meningkatkan komitmen pekerja dalam organisasi dengan memperhatikan budaya, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah mengadopsi strategi yang disesuaikan dengan budaya tersebut, dimana harus memahami dengan baik budaya organisasi yang ada. Ini melibatkan pemahaman terhadap nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan yang mendefinisikan budaya (Agung Ramanto & Vera Sylvia Saragi, 2022).

Budaya berpengaruh terhadap komitmen pekerja dalam organisasi, apabila budaya di persepsikan baik oleh pelanggan / konsumen maka ini akan dapat meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh organisasi tersebut. Budaya organisasi yang positif, seperti budaya yang mendukung kerja sama, pelayanan pelanggan yang ramah, integritas, dan kepedulian terhadap kepuasan pelanggan, akan tercermin dalam cara karyawan berinteraksi dengan pelanggan dan bagaimana mereka menyediakan produk atau layanan komitmen pekerja dalam organisasi, (No et al., 2021).

Budaya berpengaruh terhadap komitmen pekerja dalam organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (No et al., 2021), (Agung Ramanto & Vera Sylvia Saragi, 2022), dan (Wibawa & Putra, 2018).

## **2. Pengaruh Peraturan terhadap Komitmen Pekerja Dalam Organisasi**

Peraturan berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja Dalam Organisasi, dimana dimensi atau indikator Peraturan (mengukur sejauh mana individu, organisasi, atau masyarakat mematuhi peraturan dapat dilakukan dengan cara menilai sejauh mana mereka mengikuti tugas atau kewajiban yang telah diatur oleh peraturan, dan hasilnya sering kali diekspresikan dalam bentuk persentase atau tingkat kepatuhan) berpengaruh terhadap dimensi atau indicator Komitmen Pekerja Dalam Organisasi (melibatkan rasa moralitas atau kewajiban moral yang dirasakan karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif percaya bahwa mereka mempunyai tanggung jawab moral untuk setia kepada organisasi), (Primastiwi et al., 2020) dan (Sholikhah & Frianto, 2022).

Untuk meningkatkan Komitmen Pekerja Dalam Organisasi dengan memperhatikan Peraturan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah harus memastikan bahwa semua peraturan organisasi jelas dan dipahami dengan baik oleh seluruh karyawan, dimana dapat dilakukan melalui pelatihan, pengkomunikasian secara berkala, dan pembuatan peraturan yang mudah diakses (Primastiwi et al., 2020) dan (Pratama, 2020).

Peraturan berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja Dalam Organisasi, apabila Peraturan di persepsikan baik oleh pelanggan / konsumen maka ini akan dapat meningkatkan kualitas Pelayanan dan Layanan Pelanggan serta Komitmen Pekerja Dalam Organisasi, (Mahendra et al., 2019).

Peraturan berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja Dalam Organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Primastiwi et al., 2020), (Pratama, 2020), dan (Mahendra et al., 2019).

## **3. Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Komitmen Pekerja Dalam Organisasi**

Lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja Dalam Organisasi, dimana dimensi atau indikator Lingkungan Organisasi (Mengukur tingkat kebisingan di lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan kesejahteraan pekerja, kualitas komunikasi di antara karyawan dan pimpinan atau antar departemen, yang dapat mempengaruhi pemahaman dan kerja sama) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator Komitmen Pekerja Dalam Organisasi (Penerimaan tujuan organisasi adalah dasar utama komitmen organisasi. Pengakuan karyawan terhadap komitmen ini menimbulkan sikap positif terhadap kebijakan organisasi, keselarasan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi, dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini), (Muhlis et al., 2021)(No et al., 2021) (Istiqomah & Adi, 2020).

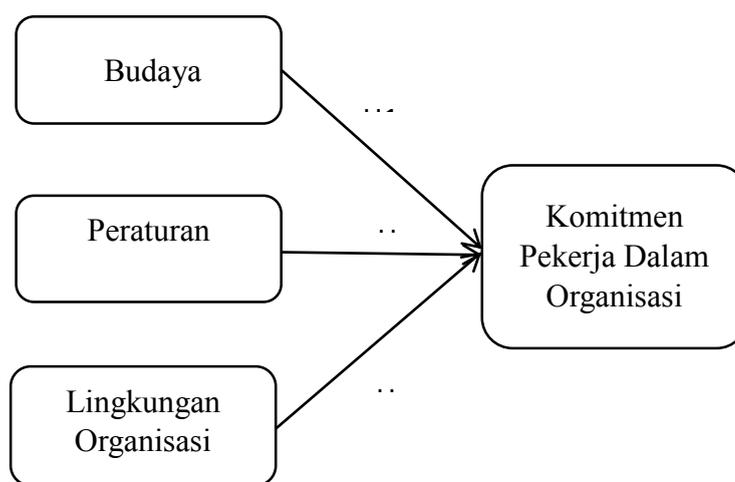
Untuk meningkatkan Komitmen Pekerja Dalam Organisasi dengan memperhatikan Lingkungan Organisasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung yang akan meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi, dimana dapat mencakup pelatihan, pembinaan, atau promosi internal (I Ketut Agus Pande Gunawan, 2020).

Lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja Dalam Organisasi, apabila Lingkungan di persepsikan baik oleh pelanggan / konsumen maka ini akan dapat meningkatkan kualitas Lingkungan organisasi yang positif dan mendukung dapat menciptakan rasa kebanggaan dan identifikasi pekerja terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Mereka mungkin merasa lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan atau produk yang berkualitas kepada pelanggan, karena mereka percaya bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif dan dihargai oleh pelanggan terhadap Komitmen Pekerja Dalam Organisasi, (Surito et al., 2020).

Lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja Dalam Organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (I Ketut Agus Pande Gunawan, 2020), (No et al., 2021), dan (Surito et al., 2020).

## Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di peroleh rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



## Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar *conceptual framework* di atas, Budaya, Peraturan, dan Lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Pekerja dalam Organisasi. Selain dari tiga variabel eksogen ini yang memengaruhi Komitmen Pekerja dalam Organisasi, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Ketidakamanan Kerja : (I Ketut Agus Pande Gunawan, 2020)
- b) Kepuasan Kerja : (Wibawa & Putra, 2018a) dan (Tarjo et al., 2020)
- c) Motivasi Kerja : (No et al., 2021)
- d) Disiplin kerja : (Surito et al., 2020)
- e) Kecenderungan Kecurigaan : (Primastiwi et al., 2020)
- f) Kinerja Dosen : (No et al., 2021)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan, faktor-faktor ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat komitmen pekerja dalam suatu organisasi.

1. Budaya Organisasi memainkan peran penting dalam membentuk komitmen pekerja. Budaya yang mendukung kerja sama, integritas, dan kepedulian terhadap kepuasan pelanggan cenderung meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi.
2. Peraturan organisasi yang jelas dan dipahami dengan baik oleh karyawan juga memengaruhi tingkat komitmen pekerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mempunyai tanggung jawab moral untuk mematuhi peraturan organisasi, komitmen normatif mereka terhadap organisasi meningkat.
3. Lingkungan Organisasi yang positif, termasuk komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan, juga dapat meningkatkan komitmen pekerja. Kualitas lingkungan kerja dan kepercayaan yang ada di antara individu dalam organisasi memiliki dampak positif pada komitmen pekerja.

### Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Pekerja dalam Organisasi, selain dari Budaya, Peraturan, dan Lingkungan Organisasi pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi Komitmen pekerja dalam organisasi selain yang variabel yang di teliti pada artikel ini. Faktor lain tersebut seperti Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Dosen.

### Bibliography

- Agung Ramanto & Vera Sylvia Saragi. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi*. 2(3), 198–208.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- I Ketut Agus Pande Gunawan, A. i komang. (2020). *Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dan proses yang berkelanjutan di mana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Tujuan dari penelitian ini u*. 9(5), 1858–1878.
- Istiqomah, I., & Adi, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

- Terhadap Turnover Intention. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 2(2), 96. <https://doi.org/10.37849/mici.v2i2.217>
- Mahendra, D., Santosa, J., & Haryanto, A. T. (2019). Penegakan Peraturan, Keefektifan Pengendalian Internal, Asimetri Informasi dan Keadilan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kecenderungan Fraud Pengadaan Barang / Jasa Pada Pemerintah Kota Surakarta. *AKTUAL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 62–70.
- Muhlis, Nurwati, Juharsah, Agustinus, T., Razak, Y. A., & Hartini. (2021). Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Personil Pada Kesatuan Sabhara Polres Kendari. *JUMBO Vol. 4, No.2, 4(2)*, 148–162. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Nabella, Septa Diana, Sumardin, S., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.
- No, V., Juni, J., Organisasi, P. B., Kerja, M., & Kerja, L. (2021). *Journal of Management Science (JMS)*. 2(1), 1–24.
- Pratama, R. A. (2020). Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Peraturan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang). *Skripsi, Jurusan Akuntansi*, 1–66.
- Primastiwi, A., Wardhani, D. K., & Iswahyuni, D. (2020). Pengaruh Penegakan Peraturan, Budaya Etis Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 28(2), 176–187. <https://doi.org/10.32477/jkb.v28i2.209>
- Ramanto, A., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Carefastindo Di Jakarta. ... *Manajemen*, 2(3), 198–208.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Perusahaan Ritel. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, 10(1), 20.
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Nasir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo). *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 3(4), 105. <https://doi.org/10.56957/jsr.v3i4.122>
- Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018a). Pengaruh budaya organisasi terhadap

komitmen organisasional dimensi kepuasan kerja (studi pada PT Benign Badung). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.

Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018b). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Dimensi Kepuasan Kerja (Studi pada PT Benign Badung). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.