

KOMITMEN ORGANISASI YANG DIPENGARUHI BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA BALI

Bagus Nyoman Kusuma Putra^{1*}, Tiksnayana Vipraprastha²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

* Corresponding author: bgskusumaputra@unmas.ac.id

Abstract

The aim of this research is to find out whether organizational culture, work environment and organizational support influence organizational commitment at PT. Tirta Investama Bali. Samples were collected using a simple random sampling technique with the Slovin formula, totaling 86 respondents. The data analysis technique used in this research is multiple regression analysis. The research results show that: (a) there is a significant and positive influence between organizational culture on organizational commitment with a coefficient value of 0.157 and a significance value of 0.000, (b) there is a significant and positive influence between the work environment on organizational commitment with a coefficient value of 0.156 and The significance value is 0.000, and (c) there is a significant and positive influence between organizational support on organizational commitment with a coefficient value of 0.381 and a significance value of 0.000.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Organizational Support, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya yang paling penting untuk menggerakkan suatu perusahaan dan bahkan menjadi penggerak bagi perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari orang-orang yang ada di dalam perusahaan tersebut. Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan karena kontribusi karyawan yang diberikan menjadi salah satu unsur keberhasilan perusahaan (Setiawan & Santoso, 2022). Karyawan diharapkan bisa bekerja dengan baik agar perusahaan juga yang akan merasakan dampak positif ini. Perusahaan tidak akan produktif ketika karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi. Oleh karena itu tenaga kerja yang profesional dan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan berperilaku berbeda di tempat kerja dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Dengan adanya komitmen, maka bisa dikatakan bahwa karyawan menyetujui segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Membangun komitmen organisasi sangat penting karena hal ini akan mempengaruhi motivasi dan kinerja para anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Tanpa komitmen yang kuat dari setiap anggota, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan.

PT. Tirta Investama di Provinsi Bali terletak di Jalan Raya Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kota Badung, Bali. PT. Tirta Investama Bali memproduksi air minum dalam berbagai macam kemasan seperti galon, botol

plastik dan cup. PT. Tirta Investama Bali tidak memproduksi kemasannya sendiri melainkan membeli kemasan dari supplier. Kemasan galon yang digunakan berasal dari supplier dan galon bekas dari konsumen yang dikembalikan melalui distributor. Kemasan lain yang digunakan ada berbagai jenis yaitu, cup 240 ml, botol sedang 600 ml dan botol besar 1500 ml. Pada tahun 2021, Pabrik AQUA Mambal di Bali meraih Anugerah Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan (PROPER) Kategori Emas dari Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan (KLHK), sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Mardiyana *et al.*, 2019). Menurut Robbins (2016) komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di sana. Kaswan (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan perusahaan dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Indikator pada komitmen organisasi menurut Robbins (2016:101), adalah sebagai berikut: (1) Komitmen Afektif yaitu rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai, (2) Komitmen Berkelanjutan yaitu dimana nilai yang dirasa dari bertahan pada organisasi tersebut bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan (3) Komitmen Normatif yaitu kewajiban untuk bertahan pada organisasi untuk alasan moral serta sopan.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, budaya organisasi merupakan ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku (Ismail, 2018) dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi. Akar budaya organisasi berasal dari para pendirinya, karena para pendiri organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi, baik dari segi kebiasaan maupun ideologi. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat pada kesamaan visi yang menciptakan konsistensi dalam perilaku atau tindakan (Qohar, & Rosyidi, 2017). Secara sederhana, budaya organisasi juga dapat diartikan bahwa segala sesuatu dilakukan di tempat ini. Budaya dalam suatu organisasi mengandung seperangkat pengalaman, filosofi, pengalaman, harapan dan juga nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota mulai dari pekerjaan internal, komunikasi dengan lingkungan eksternal organisasi dan harapan masa depan.

Faktor kedua yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar pegawai yang mampu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai saat melakukan pekerjaannya sehingga hendak diperoleh hasil kerja yang

optimal, yang dimana dalam lingkungan kerja tersebut ada sarana dan prasarana kerja yang menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya guna untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan (Widyaningrum, 2019:56-57). Lingkungan kerja ialah kondisi di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik maupun non fisik yang mampu membuat kesan mengasyikkan, nyaman, tenteram, serta lain sebagainya yang dapat menghasilkan suasana kerja yang kondusif (Farida & Hartono, 2015:10). Menurut (Widyaningrum, 2019:58-59) Lingkungan kerja fisik ialah segala kondisi berupa wujud yang berada di sekitar tempat kerja, yang bisa berpengaruh pada pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi yang terjalin yang bersangkutan dengan ikatan kerja, baik dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi, dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupan serta kebutuhannya (Untari *et al.*, 2021). Sedangkan menurut (Danish *et al.*, 2013), dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Berbeda dengan (Milkovich *et al.*, 2014) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan tanggung jawab organisasi yang menyatakan komitmen organisasi terhadap karyawan menyangkut penghargaan atas kinerjanya baik berupa penghargaan langsung atau pengakuan personal. Banyak ragam dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan rasa saling menghormati, penghargaan berupa gaji, dan promosi yang dinilai mampu mendukung seorang karyawan serta dalam melaksanakan pekerjaannya dan kesejahteraannya (Diana & Frianto, 2021).

TINJAUAN PUSTAKA

Robbins & Judge (2013) mengartikan budaya organisasi sebagai suatu sistem bersama yang dipercayai dan dianut setiap anggota didalam suatu organisasi. Mc Shane *et al.*, (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri atas nilai-nilai dan asumsi yang dibagikan dalamsuatu organsiasi. Asumsi bersama ini tidak disadari, persepsi yang diterima begitu saja atau keyakinan terhadap pekerjaan yang sangat baik di masa lalu sehingga hal itu dianggap sebagai cara yang tepat untuk berfikir dan bertindak dalam menghadapi masalahdan peluang. Nilai-nilai ini stabil, dipercaya dapat menuntun pemikiran untuk mendapatkan hasil atau mengambil tindakan dalam berbagai situasi. Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Busro (2020), sebagai berikut: (1) Keyakinan pada diri sendiri, (2) Sikap yang tegas, (3) Kecakapan dalam mengelola emosi, (4) Kemampuan untuk mengambil inisiatif, dan (5) Keterampilan dalam melakukan pengawasan. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Wibawa & Putra (2018) dan Erdi dkk., (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh nyata dan positif terhadap komitmen

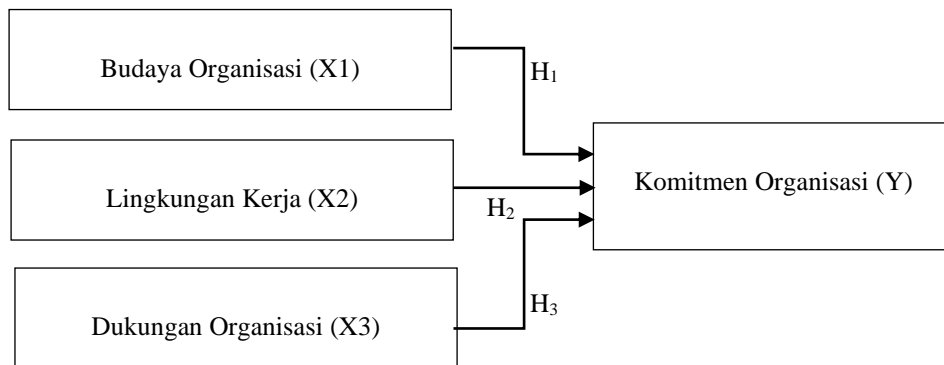
Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Menurut Ishak dan Tanjung (2013:26), lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja dapat meningkat. Selain itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif. Sedarmayanti, (2019:22) menjelaskan mengenai indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Kebisingan, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang yang dibutuhkan, (6) Kemampuan untuk bekerja, dan (7) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Asi dkk., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah & Jufrizen (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap komitmen

Pratiwi & Muzakki, (2021) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai dukungan dari organisasi yang dapat menggali serta memunculkan persepsi karyawan yang mana telah memberi dukungan sesuai dengan norma yang berlaku, serta harapan karyawan di perusahaan. Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan atas kehidupannya serta kebutuhannya. Untuk mewujudkan dukungan organisasi mesti adanya suatu perubahan yang harus dimulai dari individu kemudian menjalar pada perubahan kelompok. Perubahan hendaklah dilakukan terlebih dahulu oleh pimpinan, karena pimpinan merupakan contoh dalam organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah. Indikator dukungan organisasi menurut (Rhoades & Eisenberg, 2008) adalah sebagai berikut: (1) Penghargaan, (2) Pengembangan, (3) Kondisi Kerja, dan (4) Kesejahteraan karyawan. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Metria & Riana (2018) dan Astuti dkk., (2024) menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₃ : Dukungan organisasi berpengaruh nyata dan positif terhadap komitmen

Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2024)

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil harus benar-benar dapat mewakili populasi (*representative*). Karena populasi lebih dari 100 yaitu berjumlah 602 orang maka peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana jumlah sampel yang digunakan adalah

$$n = \frac{n}{1 + N (e)^2}$$
$$n = \frac{602}{1 + 602 (10\%)^2}$$
$$n = \frac{602}{1 + 602 (0,1)^2}$$
$$n = \frac{602}{1 + 6,02}$$
$$= \frac{602}{7,02} = 85,75 = 86$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 86 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun penilaian responden terhadap variabel-variabel operasional yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasi. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai (r) yang merupakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation $\geq 0,30$ (Sugiyono, 2017:203). Berdasarkan tabel 1 dibawah, maka semua variabel memiliki nilai

koefisien korelasi berada diatas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 1
Skor Setiap Indikator Penelitian

Variabel	Simbol	Skor	Keterangan
Budaya Organisasi	BO1	0,919	Baik
	BO2	0,844	Baik
	BO3	0,831	Baik
	BO4	0,826	Baik
	BO5	0,852	Baik
Lingkungan Kerja	LK1	0,764	Baik
	LK2	0,691	Baik
	LK3	0,738	Baik
	LK4	0,720	Baik
	LK5	0,312	Baik
	LK6	0,706	Baik
	LK7	0,800	Baik
Dukungan Organisasi	DO1	0,805	Baik
	DO2	0,761	Baik
	DO3	0,770	Baik
	DO4	0,792	Baik
Komitmen Organisasi	KO1	0,927	Baik
	KO2	0,936	Baik
	KO3	0,916	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan t-statistik, dengan cara memilah untuk melakukan pengujian pengaruh langsung. Pada bagian berikut dapat diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh secara langsung.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

	Signifikansi	T-Statistik	Kesimpulan
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	0,000	4,252	H1 Diterima
Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi	0,000	4,068	H2 Diterima
Dukungan Organisasi → Komitmen Organisasi	0,000	5,549	H3 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini dilihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik 4,252. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa & Putra (2018) dan Erdi dkk., (2022). Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan berdampak pada semakin meningkatnya komitmen organisasi tersebut. Selanjutnya, hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik sebesar 4,068. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asi dkk., (2021). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dan memadai yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi tersebut. Selanjutnya, hasil analisis data menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik sebesar 5,549. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Metria & Riana (2018) dan Astuti dkk., (2024). Hal ini berarti bahwa semakin baik dukungan organisasi di suatu perusahaan, maka akan berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut, yang pertama budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, ini berarti bahwa budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di perusahaan dan merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi karyawan. Membangun komitmen organisasi sangat penting karena hal ini akan mempengaruhi motivasi dan kinerja para karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Tanpa komitmen yang kuat dari setiap karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Selanjutnya, yang kedua lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, ini berarti bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas serta komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka komitmen organisasi karyawan pasti akan meningkat. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, akan berdampak pada kualitas kerjanya Dimana kualitas kerja yg baik dari karyawan akan berdampak baik juga pada perusahaan.

Selanjutnya, yang ketiga dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti bahwa dukungan organisasi sangatlah penting bagi karyawan karena dengan adanya dukungan tersebut dapat meningkatkan pengembangan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan agar lebih baik dan optimal. Dukungan untuk para karyawan yang membuat karyawan merasa puas terhadap timbal balik dari perusahaan dapat membuat para karyawan bekerja dengan semangat yang akan berdampak pada

peningkatan komitmen organisasi karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa penghargaan, tunjangan, bonus dan lain lain yang bersifat materiil maupun non materiil yang layak dapat menciptakan suatu hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan terhadap kondisi kerja yang baik.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan pada Manajemen PT. Tirta Investama Bali, yaitu tetap mempertahankan budaya organisasi yang baik, lingkungan kerja yg aman dan nyaman, memberikan dukungan organisasi sesuai dengan kemampuan perusahaan agar tetap bisa mempertahankan komitmen organisasi karyawan yang tinggi sehingga akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Saran yang dapat diberikan pada peneliti selanjutnya, yaitu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang berbeda, menambah jumlah sampel dan memperluas lokasi penelitian serta menggunakan variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arep, Ishak & Hendri Tanjung. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- Asi, Lisda L., Gani, Achmad., & Sukmawati, ST. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*. Vol.2, No. 1, Hal 1-24.
- Astuti, Lusiana., Hermawati, Adya., & Rahayu, Yekti Intyas. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*. Vol 3, No 3, Hal 396-404.
- Busro (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danish, R.Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment: Mediating Role of Self Monitoring. *Journal of Business and Management*. Vol 15, No 1, Hal 77-88.
- Diana, S., & Frianto A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 9, No 3, Hal 1205-1213.
- Erdi, Hery., Bambang, R., & Kulsum, Umi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan

- Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 8 No.2, Hal 565-574.
- Farida, Umi., & Hartono, Sri. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ismail, Nawawi. (2018). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Prenadamedia Group: Indonesia.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Mardiyana, Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bnak Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol 9, No 2, Hal 100-113.
- McShane & Von Glinow. (2015). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World, Sixth Edition*. US: McGraw-Hill International Edition.
- Metria, Ketut., & Riana, I Gede. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 7, No 9, Hal 2117-2146.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerthat, B. (2014). *Compensation*. McGraww: Hill.
- Miswanto, M., Setiawan, A. Y., & Santoso, A. (2022). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Struktur Aset, dan Profitabilitas terhadap Struktur Modal. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*. Vol 11, No 2, Hal 212-226.
- Nurhalizah, Mutia., & Jufrizen. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 3, No 1, Hal 119-134.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 22, No 1, Hal 111-120.
- Qohar, A., & Rosyidi, M. H. (2017). Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Bungah. *Ummul Qura*. Vol 9, No 1, Hal 1- 12.

- Rhoades, L. & Eisenberg, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychological*. Vol 87, No 4, Hal 698-714
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan. *Jurnal EMAS*. Vol 2, No 3, Hal 1-9.
- Wibawa, I Wayan Sucipta., & Putra, Made Surya. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 7, No 6, Hal 3027-3058.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.