


Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan : Tinjauan Literatur

Marssel Michael Sengkey¹, Nih Kadek Diah Shinta Kartika², Alfira Anastasia Dareho³, Avril Patricia Manikome⁴, Valerisha Umbokahu⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Manado, Jln.Kampus UNIMA, Kec. Tondano, Kab.Minahasa, Sulawesi Utara

E-mail: mmsengkey@unima.ac.id

*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3716>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 20 November 2025

Revised: 26 November 2025

Accepted: 5 Desember 2025

Kata Kunci :

Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan

Keywords

Organizational Culture, Employee Commitment



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari lebih dalam dampak budaya organisasi terhadap komitmen karyawan dengan melakukan tinjauan literatur dari berbagai penelitian yang relevan. Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, kepercayaan, dan norma yang menjadi acuan bagi perilaku anggota di dalam suatu organisasi. Sementara itu, komitmen karyawan menggambarkan ikatan emosional, moral, dan rasional yang dimiliki individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan tinjauan. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang solid secara konsisten memberikan dampak positif terhadap komitmen karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat menimbulkan perasaan nyaman, kepercayaan, dan kepuasan kerja. Hal ini mendorong karyawan untuk menjadi lebih setia terlibat secara aktif, serta memberikan kinerja terbaik mereka. Berbagai penelitian menekankan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antar budaya organisasi dan komitmen karyawan. Secara keseluruhan, budaya organisasi terbukti memiliki peranan penting dalam membangun komitmen karyawan.

The study aims to learn more deeply the organizational cultural impact on employees' commitments by conducting literature on various relevant studies. An organizational culture is a compilation of values, beliefs, and norms that serve as a model for member behavior within an organization. Meanwhile, employee commitment represents the emotional, moral, and rational ties that individuals have to the organizations they work for. Research shows that a consistently solid organizational culture can have a positive impact on employee commitment. A positive organizational culture can bring a sense of comfort, trust, and job satisfaction. This encourages employees to become more actively involved, as well as give their best performance. Studies emphasize that job satisfaction can strengthen organizational cultures and employee commitments. Overall, organizational culture has proved to be a key role in building employee commitments.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Marssel Michael Sengkey, et al (2025) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan : Tinjauan Literatur . 4(2) 12015- 12020 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3716>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu bagian penting dari setiap organisasi, oleh karena itu setiap perusahaan harus memberi perhatian khusus pada sumber daya manusia. Penting untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta memastikan bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja mereka. Cantika (dalam Anggara dkk, 2022) berpendapat bahwa sumber daya

manusia adalah faktor kunci yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik yang berskala besar maupun kecil.

Salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah komitmen. Priansa (dalam Azzahra dkk, 2024) menjelaskan bahwa komitmen adalah bentuk loyalitas karyawan yang tercermin dari partisipasi mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang kuat dari seseorang terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa orang tersebut terikat pada posisi tertentu, sementara komitmen yang tinggi terhadap perusahaan mencerminkan kesetiaan individu kepada organisasi yang mempekerjakannya. Sarumaha (dalam Azzahra dkk, 2024) mengungkapkan bahwa tingkat komitmen dan kesetiaan seseorang terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, serta keinginan untuk tetap berkontribusi tanpa berniat berpindah ke perusahaan lain. Dengan demikian komitmen dapat diartikan sebagai kondisi ketika seorang karyawan mendukung sebuah organisasi tertentu, yang memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keterlibatannya dalam organisasi itu.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan emosi positif maupun negatif serta pandangan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Kepuasan kerja adalah hal yang serius dalam perusahaan karena memiliki hubungan yang erat dengan perilaku para karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memperlihatkan pandangan positif terhadap perusahaan mereka. Mereka akan lebih antusias dalam membantu rekan kerja dan menunjukkan komitmen yang kuat di lingkungan kerja Noviyanti & Sundari (dalam Larasati dkk, 2025).

Selain kepuasan kerja, budaya organisasi juga sangat berperan penting dalam membentuk komitmen karyawan. Budaya pada umumnya merupakan sebuah cara hidup yang di anut oleh sekelompok orang, yang berkembang dan diteruskan secara turun-temurun dari satu generasi ke generasi selanjutnya. Sutrisno (dalam Triyanto & Jaenab, 2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma-norma yang telah ada sejak lama dan disepakati serta diikuti oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi memerlukan pertumbuhan yang dapat dicapai melalui proses sosialisasi. Proses ini melibatkan kegiatan di mana anggota organisasi serta cara berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan mereka. Jadi organisasi perlu mendorong karyawan, terutama yang baru bergabung, untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Ini akan menjadi pedoman penting dalam mencapai komitmen tinggi terhadap organisasi.

Selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja dianggap baik jika mereka memiliki komitmen yang tinggi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Wood (dalam Anggara dkk, 2022) budaya organisasi dipahami sebagai pengetahuan tentang nilai-nilai dan keyakinan yang terbentuk dalam suatu organisasi atau unit kecil di dalamnya. Budaya ini memainkan peran penting dalam membimbing perilaku para anggotanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Cantika dkk (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi serta komitmen terhadap organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain budaya organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan, bisa dikatakan bahwa kinerja akan baik jika para karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan Larasati dkk (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dari para karyawan. Jadi, ketika budaya organisasi berada dalam kondisi yang baik, tingkat komitmen organisasi cenderung meningkat. Sebaliknya, jika budaya organisasi rendah, komitmen karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan saling terkait dan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah budaya organisasi yang sehat dapat meningkatkan komitmen karyawan secara signifikan, yang pada gilirannya berkontribusi positif pada kinerja mereka. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak sehat dapat mengurangi komitmen karyawan dan menurunkan kualitas hasil kerja mereka.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode literature review atau tinjauan literatur untuk menganalisis fenomena yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Penelitian

ini menggunakan tinjauan literatur yang diterbitkan pada lima tahun terakhir yang ditinjau dengan menggunakan Google Scholar. Proses tinjauan literatur ini dilakukan secara sistematis dan menggunakan kata kunci yang relevan sesuai dengan topik yang dipilih lalu dianalisis untuk mendapatkan informasi dengan tujuan membantu dan mendukung artikel yang dibuat. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menghasilkan informasi yang mendalam tentang topik yang diteliti dan bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan berdasarkan literatur yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Literature Review Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan

No	Penulis, Tahun, Judul	Tempat	Metode	Kesimpulan
1	Insan Kamil, Harif Amali Rivai, (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi"	PT. TELKOM (Telekomunikasi Indonesia) di Kota Padang	Desain penelitian ini adalah riset kuantitatif	pada PT. TELKOM (Telekomunikasi Indonesia) di Kota Padang harus mampu untuk meningkatkan sikap adil dalam organisasi antara karyawan dengan karyawan ataupun atasan dengan bawahan`serta memberikan beban kerja, tanggung jawab`dan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dalam `menunjuang karir dengan ketentuan dan memberlakukan`karyawan dengan baik
2	Komang Pasek Anggara, Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2022), " PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI UNIT DESA PEDUNGAN"	Koperasi Unit Desa Pedungan yang berlokasi di jalan Pulau Bungin Kelurahan Pedungan No.36,Denpasar Selatan.	Metode penelitian menggunakan metode sensus dengan 32 orang digunakan sebagai responden	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Unit Desa Pedungan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki dalam perusahaan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
3	Nur Haris Ependi, dan Sudirman (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) terhadap Komitmen Organisasi	LP3I Kantor Pusat	Penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan analisis jalur	Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen organisasi. Artinya, semakin baik budaya organisasi mengakibatkan komitmen organisasi karyawan LP3I kantor Pusat semakin baik pula

4	Hery Erdi, R Bambang, Umi Kulsum (2022), “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN DINAS KESEHATAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN”	Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan	Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data yang relevan dengan variabel yang diteliti	Budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. Selain itu, ditemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan.
5	Anisa Larasati, Adityo Nugroho, Melli Andini, (2025), “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bimba Aiueo Kabupaten Banyumas”	Karyawan Di Bimba Aiueo Kabupaten Banyumas	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Komitmen organisasi dapat dihasilkan dari karyawan yang menerapkan nilai budaya organisasi sebagai pedoman mereka dalam bekerja dan adanya kepuasan ditempat kerja. Kepuasan ditempat kerja berupa adanya hubungan dengan rekan kerja yang baik serta adanya pemberian insentif membuat karyawan memiliki komitmen di BIMBA AIUEO.
6	Clarissa Daslim, Syawaluddin, Mila Asmawiani Okta, Thomas Sumarsan Goh, (2023), “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan”	PT. Tahta Sukses Abadi Medan,	Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tahta Sukses Abadi Medan

Pembahasan

Dari hasil tinjauan literatur yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan komitmen karyawan. Budaya organisasi tidak hanya berkaitan dengan nilai atau norma yang dianut oleh seseorang dalam sebuah organisasi tetapi juga menjadi pendorong untuk membangun sebuah loyalitas dari karyawan. Budaya yang kuat akan membangun komitmen juga yang juga dari karyawan yang akan membentuk organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Kamil & Rival (2021), menunjukkan bahwa organisasi adalah sebuah landasan utama yang sangat berpengaruh pada perilaku positif dari karyawan. Budaya yang kuat akan menimbulkan nilai kebersamaan, kedisiplinan, dan kepercayaan dari karyawan sehingga akan mampu untuk melaksanakan pekerjaan. Budaya organisasi yang baik akan menimbulkan rasa diterima dan dihargai didalam lingkungan kerjanya. Ketika karyawan merasa diterima, dihargai, bahkan didukung dalam lingkungannya maka akan ada rasa nyaman yang muncul sehingga cenderung membuat semangat sehingga akan menimbulkan sebuah komitmen.

Selaras dengan itu, penelitian dari Anggara dkk (2022) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan budaya organisasi terbukti dalam meningkatkan komitmen. Budaya organisasi dapat meningkatkan sebuah komitmen karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan dapat memperkuat komitmen karyawan sehingga akan membuat peningkatan kinerja. Dalam hal ini budaya organisasi bukan hanya untuk menghasilkan perilaku kerja, namun membutuhkan sebuah keterikatan sehingga akan menghasilkan produktivitas kinerja karyawan yang efektif.

Sementara itu, penelitian Ependi & Sudirman (2021) yang dilakukan LP3I Kantor pusat juga memberikan juga pandangan positif tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan. Dimana budaya organisasi yang kuat akan membuat lingkungan kerja yang melahirkan kepercayaan karyawan. Kepercayaan ini akan memperkuat komitmen dari karyawan. Dengan adanya kepercayaan karyawan akan merasa lebih yakin bahwa organisasi bisa membuat mereka dilakukan secara adil, sehingga akan merasa lebih siap dan bersedia untuk terlibat dalam sebuah pekerjaan. Hal ini berarti, ketika nilai budaya dan tujuan dari organisasi itu dapat dipahami secara bersama maka akan tercipta hubungan keterikatan dengan penuh kepercayaan.

Selanjutnya penelitian Erdi dkk (2022) memperkuat juga temuan tersebut karena dimana budaya organisasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan komitmen karyawan sehingga akan ada rasa keterikatan yang berdampak pada produktivitas kinerja karyawan. Budaya organisasi bukan hanya sebuah nilai yang dianut tetapi sebuah alat yang sangat penting dalam membangun efektivitas sebuah organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat akan ada loyalitas dan juga motivasi yang muncul untuk bekerja lebih baik.

Selaras juga dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Larasati dkk (2025) menunjukkan bahwa organisasi sangat berperan penting untuk meningkatkan komitmen karyawan tetapi juga melahirkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa lebih puas akan melihat organisasi secara lebih positif sehingga merasa akan dihargai dan akan bersedia untuk berkontribusi. Budaya organisasi akan mampu menciptakan kepuasan kerja yang akhirnya meningkatkan komitmen dari karyawan secara langsung yang akan menciptakan pengalangan kerja yang menyenangkan.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Syawaluddin dkk (2023), memperluas persepektif tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan. Budaya organisasi sangat berpengaruh untuk meningkatkan komitmen dari karyawan. Lebih lanjut, lingkungan kerja juga secara bersama-sama akan meningkatkan komitmen. Hal ini berarti, ketika lingkungan kerja dan budaya saling mendukung satu sama lain, maka karyawan akan lebih mudah untuk membangun sebuah komitmen yang akan berdampak positif pada keberlangsungan sebuah organisasi.

Secara keseluruhan tinjauan literatur ini menunjukkan budaya organisasi merupakan faktor kunci yang sangat penting yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya komitmen akan menjadi dasar muncul sebuah perilaku yang positif seperti kinerja tinggi, kepuasan, kepercayaan, dan lain-lain. Budaya organisasi yang kuat akan mampu melahirkan lingkungan kerja yang positif, menciptakan rasa keterikatan, dan juga mendorong karyawan untuk berkontribusi secara lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk membangun budaya yang jelas, konsisten dan sejalan sesuai dengan karyawan didalamnya agar mampu untuk meningkatkan efektivitas dan keberhasilan sesuai tujuan organisasi.

SIMPULAN

Budaya dalam sebuah organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam membangun dan memperkuat komitmen para karyawan. Penelitian yang diteliti menampilkan konsistensi dalam hasilnya, yang menunjukkan bahwa nilai, norma, dan pola perilaku yang telah terbangun dengan baik dalam organisasi dapat menimbulkan rasa saling percaya, kenyamanan, dan kepuasan kerja. Hal ini pada gilirannya akan mengarah pada peningkatan loyalitas serta komitmen yang lebih dalam dari para karyawan. Budaya organisasi yang baik tidak hanya menguatkan hubungan karyawan dengan organisasi, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kontribusi mereka. Oleh karena itu, kaitan antara budaya organisasi dan komitmen karyawan adalah elemen penting yang saling memengaruhi dan memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas keseluruhan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini terutama kepada teman-teman dan dosen yang telah membimbing dalam proses penelitian ini.

REFERENSI

- Daslim, C., & Goh, T. S. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan*. 6(1), 136–146.
- Ependi, N. H., Internasional, A. B., & Informatika, M. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) terhadap Komitmen Organisasi*. 172–181.
- Fasilitas, D. A. N., Terhadap, K., Kerja, K., Manajemen, P. S., Tinggi, S., Satya, E., Singaraja, D., Manajemen, P. S., Tinggi, S., Satya, E., & Singaraja, D. (2023). *KARYAWAN PADA LPD DI KECAMATAN BULELENG Komang Trisna Sari Dewi Gede Supartawan*. 6(1), 31–39. <https://doi.org/10.30587/jre.v6i1.5154>
- Influence, T. H. E., Organizational, O. F., On, C., Commitment, O., Performance, E., South, O. F., District, L., & Office, H. (2022). *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dinas kesehatan kabupaten lampung selatan*. 8(2), 565–574.
- Jurnal, J. M. K., Kamil, I., & Rivai, H. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi*. 6(3), 49–64.
- Larasati, A., Nugroho, A., & Andini, M. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bimba Aiueo Kabupaten Banyumas The Influence Of Organizational Culture On Organizational Commitment Mediated By Job Satisfaction Of Employees At Bimba Aiueo , Banyumas Regency*. 3845–3858.
- Nyoman, N., & Novarini, A. (n.d.). *Jurnal EMAS*. 3, 94–107.
- Pada, O., & Kantor, P. (n.d.). *Terakreditasi Nasional Terakreditasi Nasional*. 110–114.