

**ORGANIZATIONAL CULTURE ANALYSIS IN KOPERASI PRIMANTARA
CARINGIN**

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA KOPERASI PRIMANTARA
CARINGIN**

Risa Ummayah¹, Aam Rachmat Mulyana²

Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia^{1,2}

risaummayah_20p150@mn.unjani.ac.id¹, AamRachmat@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of organizational culture that occurs in Primantara Caringin Cooperative. This research used a qualitative approach involving 9 informants. Data were collected through interviews, observation and documentation. The data validity checking technique used data triangulation technique. The research findings show that according to informants' responses, the implementation of norms in the cooperative can be followed by all employees or cooperative management. However, the implementation of values in the cooperative has not been consistently followed by all employees or cooperative management. Meanwhile, the implementation of the code of ethics can be understood and behave according to the code of ethics that has been established by the code of ethics in the cooperative. In conclusion, the implementation of norms in cooperatives has been implemented and obeyed by every employee or cooperative management. However, the implementation of organizational culture values has not been implemented consistently. Meanwhile, the implementation of the code of ethics that has been established by the cooperative has been implemented or applied properly because the code of ethics is important for organizations to encourage ethical behavior.

Keywords: *Organizational Culture*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak budaya organisasi yang terjadi di Koperasi Primantara Caringin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melibatkan 9 informan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa menurut tanggapan informan, pelaksanaan norma di koperasi dapat diikuti oleh seluruh karyawan atau pengurus koperasi. Namun, pelaksanaan nilai-nilai di koperasi belum diikuti secara konsisten oleh semua karyawan ataupun pengurus koperasi. Sementara pelaksanaan kode etik sudah dapat dipahami dan berperilaku sesuai kode etik yang telah ditetapkan kode etik di koperasi. Simpulan, pelaksanaan norma di koperasi sudah diterapkan dan dipatuhi oleh setiap karyawan atau pengurus koperasi. Namun, pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi belum terimplementasi secara konsisten. Sementara pelaksanaan kode etik yang telah ditetapkan oleh koperasi sudah terimplementasi atau diterapkan secara baik karena kode etik penting bagi organisasi untuk mendorong perilaku etis.

Kata Kunci: Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Koperasi adalah organisasi yang berupaya meningkatkan status ekonomi anggotanya dan masyarakat setempat melalui usaha bisnis bersama. Koperasi, sebagai organisasi perusahaan kolektif, dapat berfungsi sebagai platform bagi anggotanya untuk meningkatkan taraf hidup atau kegiatan ekonomi mereka. Koperasi dikendalikan secara kekeluargaan. Tujuan pengembangan koperasi adalah untuk secara strategis

memandu pertumbuhan koperasi, mengubahnya menjadi platform yang meningkatkan potensi ekonomi individu. Ini melibatkan pelaksanaan kegiatan bisnis yang selaras dengan kepentingan anggota, memungkinkan koperasi untuk secara efektif memenuhi kebutuhan individu dalam lingkungan koperasi mereka sendiri (Nasir et al., 2021).

Koperasi Primantara Caringin terletak di Jl. Raya Caringin No. 353, Caringin, Kec. Bandung Kulon, Kota

Bandung, Jawa Barat 40223. Pada tahun-tahun awalnya, Koperasi Primantara Caringin berfungsi di bidang simpan pinjam, membantu anggotanya dalam memenuhi kebutuhan keuangan mereka melalui penyediaan pinjaman berbunga rendah dan opsi tabungan yang aman. Seiring waktu, Koperasi Primantara Caringin memperluas operasinya untuk memasukkan perdagangan dan berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Koperasi Konsumsi. Koperasi Primantara memiliki 520 anggota. Koperasi ini terdiri dari total 9 orang, dengan 6 orang menjabat sebagai manajemen dan 3 orang sebagai karyawan. Personil dan manajemen Koperasi Primantara berkewajiban untuk memberikan pelayanan dan memastikan keberhasilan anggotanya.

Dalam mengelola sumber daya manusia, penting untuk mempertimbangkan aspek budaya yang membentuk dan mempengaruhi organisasi atau lembaga yang terlibat. Organisasi dengan budaya organisasi yang kuat akan secara efektif selaras dengan dan memajukan tujuannya, sedangkan budaya yang lemah atau merugikan akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan tersebut (Sutrisno, 2015).

Budaya organisasi adalah prinsip panduan yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja tugas di dalam organisasi (Daslim et al., 2023). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai bersama di antara anggota organisasi yang berfungsi sebagai sumber inspirasi untuk memutuskan kegiatan dan perilaku yang sesuai di dalam organisasi (Khaeruddin, 2022). Nilai-nilai budaya, meskipun tidak berwujud, memberikan pengaruh yang kuat pada perilaku dan penting untuk pembentukan budaya organisasi yang efisien di dalam lembaga tertentu. Budaya organisasi adalah ciri khas suatu

organisasi dan berfungsi untuk membedakannya dari yang lain.

Wawancara yang dilakukan dengan Bapak Fatkhur, Ketua Koperasi Primantara Caringin, memberikan informasi tentang implementasi budaya organisasi di koperasi. Informasi ini disajikan dalam Tabel 1, yang menampilkan berbagai budaya yang telah diterapkan.

Tabel 1. Implementasi Budaya Organisasi di Koperasi Primantara Caringin

NO	NILAI	KEGIATAN	KETERANGAN
1	Dinamis	Menggunakan <i>platform</i> digital untuk operasional sehari-hari. Seperti aplikasi <i>mobile</i> untuk memantau kegiatan koperasi dan <i>e-commerce</i> untuk penjualan produk	Belum terimplementasi
2	Kekeluargaan	Mengadakan piknik, makan bersama atau kegiatan rekreasi untuk mempererat hubungan antar anggota	Belum terimplementasi
3	Keterbukaan	Mengadakan rapat anggota secara rutin salah satunya mengadakan RAT (Rapat Anggota Tahunan)	Sudah terimplemntasi
4	Inovasi	Mengembangkan produk layanan baru seperti produk keuangan mikro berbasis teknologi atau layanan berbasis <i>mobile</i>	Belum terimplementasi
5	Kemandirian (<i>self-help</i>)	Inisiatif mengembangkan dan memasarkan produk lokal yang diproduksi oleh anggota koperasi	Belum terimplementasi

Tabel 1 merupakan implementasi dari beberapa budaya organisasi di Koperasi Primantara Caringin. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Fatkhur selaku Ketua Koperasi Primantara Caringin menyatakan bahwa budaya organisasi tersebut sudah disosialisasikan kepada karyawan maupun pengurus Koperasi Primantara Caringin namun masih ada karyawan

atau pengurus yang tidak mengimplementasikan budaya organisasi yang telah dibentuk tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA KOPERASI PRIMANTARA CARINGIN**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2016: 481), budaya organisasi mengacu pada norma dan perilaku mapan yang diakui secara universal di dalam suatu organisasi. Ini berfungsi sebagai kerangka kerja bersama untuk interaksi manusia dalam organisasi. Robbins dan Coulter (2018: 118) mendefinisikan budaya organisasi sebagai keyakinan, prinsip, tradisi, dan metode kolektif yang membentuk perilaku individu di dalam suatu organisasi. Lawu et al. (2019) mengusulkan bahwa ada empat jenis budaya organisasi yang berbeda:

1. Budaya Dominan: Seorang karyawan memerlukan pedoman yang jelas dan pemimpin yang kuat untuk menetapkan semua aturan dan prosedur. Akibatnya, budaya ini lebih menekankan pada beberapa pemimpin terpilih yang memiliki otoritas lebih besar dalam tata kelola.
2. Budaya Peran: Mengacu pada jenis budaya organisasi di mana penekanan ditempatkan pada peran dan tanggung jawab tertentu dalam perusahaan. Budaya ini memprioritaskan prosedur birokrasi, termasuk peraturan, peran, dan pekerjaan khusus yang terdefinisi dengan baik, karena diyakini membawa kepastian pada tanggung jawab dan tugas setiap karyawan.
3. Budaya yang Memberikan Dukungan: Budaya suatu organisasi dibentuk oleh pemimpin selama

pendiriannya, sebagaimana didefinisikan oleh visi dan misi. Budaya ini bertujuan untuk mencapai penggabungan nilai-nilai bersama di dalam organisasi.

4. Budaya Prestasi: Budaya ini menumbuhkan lingkungan kompetitif di mana orang berjuang untuk sukses dan keunggulan dalam pekerjaan mereka, mendorong mereka untuk terus meningkatkan diri.

Menurut Emron dan Yohny (2018: 127), budaya organisasi memiliki beberapa tujuan di dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Organisasi bertujuan untuk menyoroti karakteristik unik yang membedakannya dari organisasi lain dan menciptakan persepsi yang baik di kalangan publik dan pelanggan.
2. Berisi simbol dan nilai-nilai yang sangat disukai oleh anggota.
3. Mengarahkan tindakan anggotanya menuju pemikiran produktif, memberikan kontribusi yang berarti, dan bekerja secara efisien menuju tujuan organisasi.
4. Membangun kolaborasi yang kuat dan menumbuhkan rasa persatuan yang kuat di antara anggota tim.

Afandi (2018) mengidentifikasi tiga komponen spesifik budaya organisasi yang menjadi fokus indikator:

1. Implementasi Norma: Norma adalah pedoman yang ditetapkan yang menentukan bagaimana karyawan atau pengusaha harus bereaksi terhadap apa yang dianggap dapat diterima atau tidak dapat diterima dalam keadaan tertentu. Norma organisasi ditetapkan secara bertahap oleh pendiri dan anggota, memungkinkan prediksi dan pengendalian perilaku.
2. Pelaksanaan Prinsip: Nilai adalah prinsip atau keyakinan yang digunakan individu atau kelompok untuk menentukan tindakan mereka

ketika dihadapkan pada skenario pengambilan keputusan. Nilai terkait erat dengan norma moral dan etika yang menentukan bagaimana individu dan organisasi, yang memprioritaskan kejujuran, integritas, dan transparansi, percaya bahwa mereka harus berperilaku dengan sangat jujur dan berintegritas.

3. Pelaksanaan Kode Etik: Kode etik mengacu pada seperangkat kebiasaan dan perilaku berbudi luhur yang diturunkan dari satu generasi ke generasi lain dalam suatu budaya. Tujuan kode etik adalah untuk memberikan panduan bagi perilaku **individu di dalam organisasi**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif (Moloeng, 2004: 330). Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif, yang menghasilkan data deskriptif melalui analisis tuturan atau tulisan, serta perilaku yang diamati. Subjek penelitian adalah karyawan dan pengurus Koperasi Primantara Caringin. Data primer diperoleh dari wawancara dengan Ketua Koperasi dan delapan karyawan/pengurus. Data sekunder berkaitan dengan pelaksanaan operasional, dengan fokus pada nilai-nilai budaya organisasi dan studi literatur.

Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi. Triangulasi sumber data digunakan untuk memverifikasi keakuratan data dengan membandingkan hasil wawancara dengan sumber lain, seperti dokumen (Moloeng, 2004: 330).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Budaya Organisasi di Koperasi Primantara Caringin

Dalam upaya memahami perspektif informan mengenai budaya organisasi di Koperasi Primantara Caringin, para peneliti melakukan serangkaian wawancara dengan total 9 individu yang berafiliasi dengan koperasi tersebut. Wawancara mendalam dilakukan dengan Bapak Fakhurrohman selaku Ketua Koperasi, serta sejumlah karyawan dan pengurus koperasi pada tanggal 5 Agustus 2024.

Temuan dari wawancara tersebut mengungkapkan bahwa koperasi telah berhasil menyosialisasikan budaya organisasinya kepada karyawan dan pengurus koperasi. Sosialisasi ini mencakup implementasi norma-norma yang mengharuskan mereka untuk menjunjung tinggi nilai-nilai koperasi, menjaga kejujuran dalam bekerja, membedakan antara benar dan salah, memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan koperasi, memahami kode etik koperasi, dan berperilaku sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut.

Meskipun demikian, terungkap juga bahwa beberapa karyawan dan pengurus koperasi masih mengalami kesulitan dalam menerapkan budaya organisasi tersebut di tempat kerja mereka. Untuk memperkuat validitas temuan dari observasi dan wawancara dengan Ketua Koperasi, peneliti melakukan wawancara tatap muka tambahan dengan 8 karyawan dan anggota manajemen koperasi. Wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai sub-variabel spesifik yang diteliti, yaitu: pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai dan pelaksanaan kode etik.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengungkap keberhasilan sosialisasi budaya organisasi di Koperasi Primantara Caringin, tetapi juga tantangan yang dihadapi dalam penerapannya. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi koperasi untuk

terus memperkuat budaya organisasinya dan meningkatkan efektivitasnya dalam mencapai tujuan bersama.

Pelaksanaan Norma di Koperasi Primantara Caringin

Tabel 2. Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Pelaksanaan Norma pada Karyawan/Pengurus di Koperasi Primantara Caringin

NO	PERTANYAAN	JUMLAH INFORMAN	TANGGAPAN	
			Ya	Tidak
1.	Apakah karyawan/pengurus mengetahui program budaya organisasi di Koperasi Primantara Caringin?	9 Orang karyawan/pengurus	9 orang	-
2.	Apakah Anda selalu menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di Koperasi?	9 Orang karyawan/pengurus	9 orang	-
3.	Apakah Anda merasa norma di Koperasi berpengaruh terhadap perilaku kerja selama ini?	9 Orang karyawan/pengurus	9 orang	-

Sumber: Wawancara Karyawan dan Pengurus Koperasi Primantara

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan dan pengurus di Koperasi Primantara Caringin dapat mematuhi pelaksanaan norma-norma yang berlaku. Hal ini dikarenakan mereka mengikuti dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Temuan ini sesuai dengan teori Edy Sutrisno (2010: 2) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai, kepercayaan, asumsi, atau norma yang telah ditetapkan, disepakati, dan dianut oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan penyelesaian masalah organisasi.

Pelaksanaan Nilai-Nilai di Koperasi Primantara Caringin

Tabel 1. Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Pelaksanaan Nilai-Nilai pada Karyawan/Pengurus Koperasi Primantara Caringin

NO	PERTANYAAN	JML INFORMAN	TANGGAPAN	
			YA	TIDAK
1.	Apakah karyawan/pengurus mengetahui kegiatan yang mendukung pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi diikuti oleh semua karyawan/pengurus?	9 orang karyawan/pengurus	3 orang	6 orang
2.	Apakah Anda merasa nilai-nilai budaya organisasi diterapkan secara konsisten oleh semua anggota koperasi?	9 orang karyawan/pengurus	4 orang	5 orang

Sumber: Wawancara Karyawan/Pengurus Koperasi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan nilai-nilai di Koperasi Primantara Caringin belum diikuti secara konsisten baik dari koperasi itu sendiri maupun oleh semua karyawan/pengurus koperasi, sehingga pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi di Koperasi Primantara Caringin belum terimplementasi secara konsisten.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan pemikiran Sugiyono dan manajemen yang relevan menyatakan bahwa nilai-nilai budaya organisai yang kuat dan diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan kinerja organisasi, sedangkan jika nilai-nilai budaya organisasi tidak diterapkan karyawan/pengurus merasa tidak termotivasi dan tidak bersemangat untuk bekerja secara maksimal.

Pelaksanaan Kode Etik di Koperasi Primantara Caringin

Tabel 4. Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Pelaksanaan Kode Etik pada Karyawan/Pengurus Koperasi Primantara Caringin

NO	PERTANYAAN	JML INFORMAN	TANGGAPAN	
			YA	TIDAK
1.	Apakah karyawan/pengurus memahami atau mengetahui kode etik di koperasi?	9 orang karyawan	9 orang	-
2.	Apakah karyawan/pengurus berperilaku sesuai dengan kode etik yang ditetapkan?	9 orang karyawan	9 orang	-

Sumber: Wawancara karyawan/pengurus Koperasi Primantara Caringin

Berdasarkan uraian penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kode etik di Koperasi Primantara Caringin dapat memahami dan berperilaku sesuai kode etik yang telah ditetapkan oleh koperasi, sehingga pelaksanaan kode etika budaya organisasi di koperasi sudah terimplementasi atau diterapkan secara baik karena kode etik sangat penting bagi organisasi untuk mendorong perilaku etis. Membuat kode etik yang efektif melibatkan pendefinisian nilai-nilai dan prinsip-prinsip inti, menangani harapan perilaku karyawan/pengurus dan menetapkan pedoman praktik internal/eksternal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Hermawan (2006: 63), yang menyatakan bahwa penegakan kode etik terdiri dari seperangkat aturan perilaku yang telah ditentukan sebelumnya. Aturan-aturan ini ditetapkan oleh organisasi profesi dengan tujuan memberikan panduan kepada anggotanya dalam memenuhi tanggung jawab dan kewajiban profesional mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai analisis budaya organisasi. Didapatkan hasil bahwa :

1. Pelaksanaan Norma

Pelaksanaan norma di Koperasi Primantara Caringin dapat diikuti oleh seluruh karyawan atau pengurus di koperasi. Maka koperasi dapat menjalankan pelaksanaan norma yang telah ditetapkan secara konsisten, menilai sejauh mana karyawan/pengurus koperasi mematuhi norma yang berlaku dan menganalisis bagaimana norma yang

diterapkan mempengaruhi pekerjaan karyawan maupun pengurus koperasi.

2. Pelaksanaan Nilai-Nilai

Pelaksanaan nilai-nilai di Koeprasi Primantara Caringin belum diikuti secara konsisten baik dari koperasi itu sendiri maupun oleh karyawan atau pengurus koperasi sehingga pelaksanaan nilai-nilai di koperasi belum terimplementasi secara konsisten. Oleh karena itu agar pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi dapat terimplementasi koperasi perlu melakukan beberapa evaluasi seperti membandingkan pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi di koperasi yang berbeda dan mengetahui bagaimana karyawan atau pengurus koperasi menanggapi nilai-nilai budaya yang terimplementasi.

3. Pelaksanaan Kode Etik

Pelaksanaan kode etik di Koperasi Primantara Caringin bagi karyawan atau pengurus dapat memahami dan berperilaku sesuai kode etik yang telah ditetapkan oleh koperasi. Maka dari itu koperasi agar tetap memperkuat implementasi kode etik sehingga dapat meningkatkan kepatuhan terhadap kode etik, dan mengidentifikasi kesenjangan antara pemahaman karyawan maupun pengurus tentang kode etik dan perilaku aktual mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A. &. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif (Ella Deffi Lestari (ed.); 1st ed)*. CV Jejak.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif (2nd ed.)*. Kencana.
- Firdaus, &. Z. (2010). *Aplikasi Metodologi Penelitian (1st ed.)*. Deepublish.

- Denzin, & Lincoln. (1998). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, I. &. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial (Lutfiah (ed.))*. Media Sahabat Cendekia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D (S. Y. Suryandari (ed.); 2nd ed.)*. Alfabeta.
- W., S. I. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Keagamaan dan Kebudayaan (Arya Lawa Manuaba (ed.))*. Nilacakra.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial (Lutfiah (ed.))*. Media Sahabat Cendekia.
- Wijaya, H. (2018). *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi (Issue June)*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Suwendra, I. W. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Sosial, Pendidikan, Keagamaan dan Kebudayaan (Arya Lawa Manuaba (ed.))*. Nilachakra.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraini, M. D., Sugiono., & Purnomo, H. (2023). Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. 2, 845–855.
- Elzagi, V., Yeronica, F., Risvi, H., Wiliyan, H., Melissa, M. , & Sentoso, A. (2024). Analisis Budaya Organisasi pada Bisnis Internasional Perusahaan Alibaba. *Student Researc Journal*, 2, 01–15. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v2i1.9>
- Erlik, Mulyani, S. R., Utomo, W., & Paramarta, V. (2023). Analisis Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Pada *Turn Over Intention* Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan). 94–102.
- Iskanto, D. (2023). *Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance*. 2, 47–55.
- Judijanto, L., Fauzi, I., Telambauna, E., Syamsulbahri., & Merung, A., Y. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Inovatif, dan Teknologi Digital terhadap Keberhasilan Bisnis Industri *Startup* di Indonesia. 2, 24–34.
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. 13, 01–14.
- Komariyah, I., Prayudi, A., Edison, E., & Laelawati, K. (2023). *The Relationship Between Organizational Culture and Competence With Organizational Commitment in Employees of BUMD Binjai, North Sumatra*. 16, 210–218.
- Prayuda, R. Z. (2023). Peran Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada BUMD. 4, 07–14. <https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Shahriari, M. , Riahi, M. T. , azizan, O. , & Barzoki, M. R. (2023). *The Effect of Green Organizational Culture on Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction*. *Journal of*

Human Behaviour in the Social Environment, 01–18.

- Siswadi, Y. , J. S. J. , F. S. , S. M. (2023). *Organizational Culture and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Learning Organizational and Organizational Commitment. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16, 73–82.
- Frimayasa, A., Lawu, S. H., & Shinta, M. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva - Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11– 20.