

## Analisis Budaya Organisasi dan Program *Coffee Morning* terhadap Keterbukaan Komunikasi Karyawan di PT. Lintech Duta Pratama

Olga Bunga Fajar Pertiwi<sup>1\*</sup>, Rahma Ulfa Maghfiroh<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

[bungafertiwi@gmail.com](mailto:bungafertiwi@gmail.com), [rahma.ulfa@uinsby.ac.id](mailto:rahma.ulfa@uinsby.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan program *Coffee Morning* terhadap keterbukaan komunikasi karyawan di PT. Lintech Duta Pratama. Perusahaan ini menerapkan budaya islami yang menekankan religiusitas, disiplin, kebersamaan, dan saling menghormati serta melaksanakan *Coffee Morning* rutin sebagai sarana komunikasi informal antara manajemen dan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui observasi langsung, partisipasi aktif, dan dokumentasi kegiatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat rasa memiliki, sedangkan *Coffee Morning* berperan efektif dalam mengurangi hambatan hierarki dan mempererat hubungan interpersonal. Kombinasi keduanya terbukti memperkuat keterbukaan komunikasi, meningkatkan partisipasi dan inovasi karyawan, serta mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan kondusif di PT. Lintech Duta Pratama.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, *Coffee Morning*, Keterbukaan Komunikasi Karyawan

### PENDAHULUAN

Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut tidak hanya memiliki strategi bisnis yang kompetitif, tetapi juga budaya organisasi yang kuat serta sistem komunikasi yang efektif. Setiap organisasi membutuhkan budaya organisasi yang kuat untuk menciptakan identitas, menyatukan anggota, serta mengarahkan perilaku karyawan menuju tujuan bersama. Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi sehingga menjadi pedoman dalam perilaku dan bekerja (Ishiqa Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022) Budaya organisasi dipandang sebagai “roh” yang menggerakkan perilaku individu maupun kelompok dalam perusahaan. (Febriani & Ramli, 2023) menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Sementara itu, (Windari et al., n.d.-a) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sehat mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, serta loyalitas pegawai.

(Nugraha & Haris Muchtar, 2025) menambahkan bahwa budaya organisasi yang positif ditandai dengan adanya komunikasi terbuka, dukungan manajerial, seerta kelarasannya nilai, yang semuanya berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya yang kuat bukan hanya sekedar simbol, melainkan sistem makna bersama yang dapat meningkatkan produktivitas sekaligus membentuk perilaku individu dalam organisasi.

PT. Lintech Duta Pratama menaruh perhatian besar terhadap kedua aspek tersebut. Sebagai perusahaan yang berlandaskan nilai Islami, budaya kerja yang ditanamkan tidak hanya mencakup kedisiplinan dan profesionalisme, tetapi juga religiusitas, kebersamaan, dan saling menghormati. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam kegiatan rutin seperti sholat berjamaah, etika saling menyapa sebelum pulang, serta kebiasaan saling membantu antar-rekan kerja.

Selain budaya formal tersebut, perusahaan juga menghadirkan program *Coffee Morning* setiap jumat pagi. Program ini berfungsi sebagai forum diskusi santai yang memungkinkan karyawan menyampaikan pendapat, berbagai pengalaman, serta mengutarakan kendala yang dihadapi. *Coffee Morning* menjadi penting karena sering kali komunikasi formal terhambat oleh hierarki organisasi. Dalam forum santai, jarak antara pimpinan dan bawahan dapat diminimalisasi, sehingga muncul ruang dialog yang lebih terbuka. Menurut (Deviona et al., 2022), *Coffee Morning* merupakan salah satu program komunikasi yang efektif karena dapat menyampaikan informasi perusahaan, mempererat hubungan antar-pihak, serta mengurangi potensi miskomunikasi yang mungkin terjadi

dalam komunikasi formal. Penelitian mereka di PT. Pelindo Regional III menunjukkan bahwa *Coffee Morning* mampu menjadi solusi atas masalah komunikasi akibat reskonstruksi perusahaan.

Dalam konteks PT. Lintech Duta Pratama, kedua aspek ini budaya organisasi berbasis nilai Islami dan program *Coffee Morning* saling melengkapi. Budaya organisasi menjadi fondasi perilaku sehari-hari, sedangkan *Coffee Morning* menjadi sarana praktis untuk menguatkan komunikasi terbuka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana budaya organisasi dan *Coffee Morning* berkontribusi terhadap keterbukaan komunikasi karyawan di PT. Lintech Duta Pratama.

## KAJIAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen fundamental yang membentuk perilaku perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi, menurut Robbins (2007), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi lainnya. Budaya ini diwujudkan dalam bentuk nilai, norma, dan praktik kerja yang menjadi pedoman karyawan dalam bertindak.

(Ishiq Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah faktor peendorong dalam menciptakan perkembangan organisasi karena memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak karyawan. Dengan adanya budaya yang kuat, perusahaan mampu mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. (Febriani & Ramli, 2023) menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki organisasi memiliki pemgatuh langsung terhadap keterikatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Selain itu, (Nasir et al., 2021) menemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Artinya, budaya yang sehat dapat memperkuat kedisiplinan, yang kemudian mendorong produktivitas. (Agustin Pratiwi et al., 2024) menambahkan bahwa budaya yang kuat mampu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan penuh tanggung jawab.

(Windari et al.,) menyebutkan bahkan menemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berkontribusi sebesar 47,1% terhadap kinerja karyawan. (Nugraha & Haris Muchtar, 2025) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa budaya positif ditandai dengan komunikasi terbuka, dukungan pimpinan, serta keselarasan nilai, yang kesemuanya berdampak pada keterlibatan dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, literatur menegaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai simbol, tetapi juga sebagai instrumen manajemen yang berperan dalam menciptakan iklim kerja yang sehat, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat keterbukaan komunikasi antar-karyawan.

### *Coffee Morning* sebagai Sarana Komunikasi

Komunikasi merupakan kunci utama dalam menjalin kerja sama di organisasi. Namun, komunikasi formal sering kali terhambat oleh hierarki dan birokrasi. Oleh karena itu, diperlukan forum komunikasi informal yang mampu mengurangi jarak antara atasan dan bawahan. Salah satu forum tersebut adalah *Coffee Morning*.

Matondang el al. (2023) menyatakan bahwa *Coffee Morning* merupakan sarana komunikasi informal yang efektif karena mampu mendistribusikan informasi secara langsung antara manajemen dan karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

*Coffee Morning* adalah pertemuan semi-formal yang dilakukan pada pagi hari, biasanya dalam suasana santai, dengan tujuan mempererat hubungan serta berbagi informasi. (Deviona et al., 2022) meneliti efektivitas *Coffee Morning* di PT Pelindo Regional III dan menemukan bahwa forum tersebut

berjalan efektif untuk menyampaikan informasi perubahan perusahaan, mengurangi miskomunikasi akibat restrukturisasi, serta memperkuat ikatan antara *stakeholder* dan perusahaan.

Lebih lanjut, Bergmen et al. (2016) menegaskan bahwa forum diskusi tatap muka, termasuk pertemuan informal seperti *Coffee Morning*, dapat menciptakan iklim komunikasi terbuka karena memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat secara langsung tanpa tekanan hierarki.

Kegiatan *Coffee Morning* dapat dipandang sebagai bentuk komunikasi dua arah (two-way communication) yang menekankan pada keterbukaan, kejujuran, dan transparansi. Pace & Faules (2001) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi efektif terjadi ketika ada kesepahaman dalam pertukaran informasi. *Coffee Morning*, dengan nuansa non-formalnya, mendukung terciptanya kesepahaman ini. (Winarso, 2018)

Selain berfungsi untuk menyampaikan informasi, *Coffee Morning* juga menjadi wadah untuk memperkuat hubungan emosional antara anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan Henslowe (1999), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga edukatif, persuasif, dan mampu menumbuhkan simpati. (Deviona et al., 2022)

### **Keterbukaan Komunikasi dalam Organisasi**

Keterbukaan komunikasi merujuk pada sejauh mana informasi dapat mengalir secara bebas, tanpa hambatan hierarki atau rasa takut. Zahara (2018) menegaskan bahwa komunikasi organisasi dapat dikatakan efektif apabila terdapat keterbukaan, transparansi, dan kejujuran. (Deviona et al., 2022)

Dalam konteks budaya organisasi, keterbukaan komunikasi menjadi penting karena memungkinkan karyawan menyampaikan ide, kritik, maupun saran secara langsung. Menurut (Nugraha & Haris Muchtar, 2025), komunikasi terbuka adalah salah satu indikator budaya organisasi yang sehat. Sementara itu, (Febriani & Ramlie, 2023) menyatakan bahwa keterbukaan komunikasi mendukung keterikatan karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, keterbukaan komunikasi tidak hanya memperlancar alur kerja, tetapi juga memperkuat ikatan emosional, meningkatkan rasa memiliki, dan menciptakan iklim organiasi yang lebih sehat.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai fenomena yang terjadi di lapangan (Bogdan & Taylor, 2001). Metode ini dipilih karena fokus penelitian bukan pada pengukuran angka, melainkan pada pemahaman makna, perilaku, dan interaksi karyawan dalam konteks budaya organisasi serta program *Coffee Morning* di PT. lntech Duta Pratama.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Implementasi Budaya Organisasi di PT. lntech Duta Pratama**

Hasil observasi menunjukkan bahwa PT. Lintech Duta Pratama memiliki budaya organisasi berbasis nilai islami. Praktik keagamaan seperti sholat berjamaah tepat waktu, kajian rutin, dan doa bersama sebelum bekerja menjadi bagian dari keseharian karyawan. Selain itu, nilai kebersamaan juga tercermin dari kebiasaan saling menyapa sebelum pulang, berbagi makanan, serta budaya gotong royong dalam menyelesaikan pekerjaan. Kegiatan tersebut tidak hanya memperkuat spiritualis karyawan, tetapi juga menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan di antara mereka.

Budaya ini membuat karyawan merasa dihargai sebagai manusia, bukan sekadar tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Ishiq Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022) bahwa budaya organisasi melalui penguatan sikap dan perilaku positif karyawan.

Selain itu, budaya ini mendorong loyalitas. Banyak karyawan yang menyatakan kesediaannya untuk tetap bekerja di perusahaan karena merasa nyaman dengan nilai-nilai yang berlaku. (Nugraha & Haris Muchtar, 2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif menciptakan rasa aman psikologis bagi karyawan, dimana mereka dapat bekerja tanpa tekanan berlebihan karena adanya rasa saling percaya dan saling menghargai antar-individu. Dengan demikian, budaya organisasi di PT. Lintech bukan hanya sekedar aturan formal, melainkan sistem nilai yang hidup dan menjadi bagian dari keseharian seluruh karyawan.

Penelitian (Yaksaprawira et al., 2024), mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja yang mendorong kolaborasi, keterbukaan, dan semangat belajar antar pegawai. Nilai-nilai bersama yang dipegang teguh dalam organisasi membuat karyawan merasa nyaman untuk berpartisipasi aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, penerapan budaya islami di PT. Lintech Duta Pratama yang menekankan kebersamaan, disiplin, dan tanggung jawab dapat dikatakan sejalan dengan hasil penelitian tersebut, dimana budaya yang positif menjadi penggerak utama peningkatan kinerja dan loyalitas karyawwan.

### ***Coffee Morning sebagai media komunikasi terbuka***

Selain membangun budaya organisasi yang kuat, PT. Lintech Duta Pratama juga mengimplementasikan program *Coffee Morning* sebagai sarana komunikasi internal yang efektif. Kegiatan ini dilaksanakan rutin setiap jumat pagi. Kegiatan ini dihadiri oleh manajemen dan karyawan dari berbagai divisi. Forum berlangsung dalam suasana santai, sering kali diiringi dengan minum kopi atau the, serta camilan ringan.

Dalam kegiatan ini, karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat tanpa rasa takut. Berbagai topik dibicarakan, mulai dari kendala teknis pekerjaan, usulan perbaikan sistem, hingga hal-hal ringan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Interaksi dua arah yang tercipta dalam forum ini membuat komunikasi menjadi lebih terbuka, transparan, dan efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Lintech Duta Pratama, ia menyampaikan bahwa melalui kegiatan *Coffee Morning*, karyawan merasa lebih leluasa untuk berbicara langsung kepada atasan tanpa rasa canggung. Karyawan tersebut juga mengakui bahwa forum ini membuat mereka lebih mudah menyampaikan kendala pekerjaan, bahkan mengajukan usulan perbaikan secara terbuka karena suasannya santai dan tidak kaku. Selain itu, ia menambahkan bahwa *Coffee Morning* sering menjadi momen untuk memahami sudut pandang divisi lain.

Temuan ini konsisten dengan (Matondang et al., 2023), yang menyatakan bahwa *Coffee Morning* efektif dalam menyalurkan informasi dari manajemen kepada karyawan. Bahkan menurut (Deviona et al., 2022), forum ini mampu megurangi miskomunikasi dan memperkuat hubungan antar anggota organisasi. Selain itu, Bergmen menjelaskan bahwa forum informal seperti *Coffee Morning* menciptakan iklim komunikasi terbuka karena memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi secara bebas dalam diskusi.

Hal ini sesuai dengan temuan (Deviona et al., 2022), yang menunjukkan bahwa *Coffee Morning* efektif dalam menyampaikan informasi serta mengurangi miskomunikasi. Bedanya, jika di PT Pelindo forum ini digunakan untuk sosialisasi perubahan kebijakan, di PT Lintech forum ini lebih berfokus pada penguatan komunikasi internal antar-karyawan.

Lebih lanjut, *Coffee Morning* juga menjadi ajang untuk memperkuat nilai budaya organisasi. Dalam forum ini, sering kali dibahas tentang etika kerja, semangat kebersamaan, dan nilai-nilai positif yang perlu dijaga oleh seluruh karyawan. Dengan demikian, *Coffee Morning* tidak hanya berfungsi

sebagai media komunikasi, tetapi juga sebagai sarana internalisasi nilai-nilai budaya perusahaan secara berkelanjutan. Hal ini memperlihatkan bahwa PT. Lintech berhasil mengintegrasikan antara budaya dan komunikasi sebagai satu kesatuan sistem yang mendukung kelancaran operasional dan keharmonisan kerja.

### Dampak terhadap keterbukaan Komunikasi

Kombinasi budaya organisasi yang kuat dengan forum *Coffee Morning* menciptakan iklim komunikasi terbuka di PT. Lintech Duta Pratama. Karyawan merasa lebih bebas untuk menyampaikan ide dan kritik karena sudah terbiasa dengan nilai kebersamaan dan salim menghormati. *Coffee Morning* kemudian berperan sebagai sarana aktualisasi dari nilai-nilai tersebut, di mana karyawan merasa aman dan percaya diri untuk menyampaikan pendapat tanpa takut mendapatkan penilaian negatif.

Keterbukaan komunikasi ini berdampak positif pada penyelesaian masalah. Misalnya, ketika terjadi kendala dalam proses produksi, karyawan dapat langsung menyampaikan masalah tersebut di forum *Coffee Morning*. Diskusi dilakukan secara kolektif sehingga solusi dapat ditemukan lebih cepat.

Selaras dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, beberapa karyawan menyatakan bahwa setelah adanya *Coffee Morning* dan budaya komunikasi yang lebih terbuka, mereka merasa lebih percaya diri untuk menyampaikan ide maupun masukan tanpa rasa takut. Karyawan juga mengaku bahwa hubungan antar rekan kerja menjadi lebih dekat dan koordinasi tugas menjadi lebih mudah karena tidak ada jarak yang terlalu besar antara satu divisi dengan divisi lainnya. Suasana kerja yang sebelumnya terasa formal kini menjadi lebih fleksibel, sehingga proses penyelesaian masalah dapat dilakukan secara bersama-sama dan lebih cepat.

Temuan ini diperkuat oleh (Musheke & Phiri, 2021) yang menyatakan komunikasi terbuka berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan, partisipasi, dan kinerja dalam organisasi karena mendorong arus informasi dua arah secara transparan. Selain itu, keterbukaan komunikasi juga mendorong munculnya ide-ide inovatif. Beberapa karyawan berani mengusulkan penggunaan teknologi baru atau metode kerja yang lebih efisien. Hal ini mendukung penelitian (Febriani & Ramli, 2023) dan (Windari et al., n.d.-b) yang menekankan bahwa budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka akan meningkatkan keterikatan, motivasi, dan produktivitas karyawan.

Dengan demikian, keterbukaan komunikasi di PT. Lintech Duta Pratama bukan hanya terjadi secara spontan, tetapi merupakan hasil dari integrasi antara nilai-nilai budaya organisasi dan kebijakan komunikasi perusahaan yang konsisten. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif tidak dapat dipisahkan dari budaya organisasi yang kuat. Budaya menjadi fondasi nilai, sedangkan komunikasi seperti *Coffee Morning* menjadi sarana implementasinya dalam praktik sehari-hari.

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan program *Coffee Morning* berperan penting dalam membangun keterbukaan komunikasi di PT. Lintech Duta Pratama. Budaya organisasi yang berlandaskan nilai islami, kedisiplinan, kebersamaan, dan saling menghormati telah menciptakan iklim kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Di sisi lain, program *Coffee Morning* yang dilaksanakan secara rutin menjadi forum komunikasi informal yang efektif, mengurangi hambatan hierarki, serta mempererat hubungan antara manajemen dan karyawan.

Kombinasi kedua aspek tersebut menghasilkan keterbukaan komunikasi yang lebih baik, ditandai dengan meningkatnya partisipasi karyawan, munculnya ide-ide inovatif, serta penyelesaian masalah yang lebih cepat dan efektif. Dengan demikian, budaya organisasi dan *Coffee Morning* terbukti saling

melengkapi dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan kondusif di PT. Lintech Duta Pratama.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Lintech Duta Pratama. Perusahaan disarankan untuk terus menerus memperkuat nilai-nilai budaya positif yang telah diterapkan, khususnya budaya islami yang menekankan kedisiplinan, tanggung jawab, kebersamaan, dan saling menghormati. Penguatan nilai-nilai tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan internal, pembinaan spiritual, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang konsisten menunjukkan perilaku sesuai budaya perusahaan. Selain itu, program *Coffee Morning* yang telah berjalan dengan baik perlu terus dikembangkan agar tidak hanya berfungsi sebagai forum komunikasi santai, tetapi juga wadah berbagai pengetahuan dan ide-ide inovatif antar-karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif agar hubungan antara budaya organisasi, komunikasi, dan kinerja karyawan dapat diukur secara lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Pratiwi, Filsa Soraya, & Mohammad Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 43–55. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861>
- Deviona, E., Dwi, I., Nainggolan, P., Widyawan, A., Claretta, D., & Adi, A. (2022). Efektivitas Komunikasi Kegiatan “COFFEE MORNING” Pada Pt Pelindo Regional III. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (JKOMDIS)*, 2(1), 202. <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v2i3.317>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Ishiqa Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Matondang, M. A., Azhar, A. A., Samosir, H. E., & Sumanti, S. T. (2023). The Effectiveness of Coffee Morning, Press Meeting and Public Meetings in Distribution of Information in the Communication and Informatics Department of North Sumatra Province. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), e02233. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2233>
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 09(02), 659–671. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). *Akhirnya BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 18, 71–83.
- Nugraha, R., & Haris Muchtar, A. (2025). Peran Budaya Organisasi dalam Membentuk Perilaku dan Kinerja Pegawai. *Observasi : Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(1), 369–383. <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i1.1142>
- Winarso, W. (2018). *Organizational communication; a conceptual framework*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/G9UBC>

Windari, Y., Rini, P., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (n.d.-a). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL*, 6(2).

Windari, Y., Rini, P., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (n.d.-b). Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL*, 6(2).

Yaksaprawira, D., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. W. (2024). THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE INFLUENCED BY JOB SATISFACTION AND KNOWLEDGE SHARING AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 7, Issue 3).