



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Karyawan: Tinjauan Literatur

Lalu Mazwa Gandatana*, Tari Anggraini

Program Studi Management Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

*Correspondence: 2203010123@universitasbumigora.ac.id**Article History***Manuscript submitted:***15 October 2025***Manuscript revised:***15 November 2025***Accepted for publication:***25 November 2025****Keywords**

Organizational Culture;
Employee Behaviour;
Performance;
Systematic Literature Review;

Abstract

The rapid development of the business world in the Industry 4.0 era requires organizations to have a flexible and innovative culture in order to overcome increasingly complex challenges. Organizational culture, which includes the values, norms and practices held by all members of the organization, plays an important role in shaping employee behavior. This research aims to summarize the findings of ten scientific articles regarding the influence of organizational culture on employee performance. From a systematic literature review, it was found that a strong organizational culture can increase job satisfaction, employee commitment, and overall organizational effectiveness. Data analysis shows that a culture that supports innovation and shared values plays a major role in encouraging innovative work behavior. In addition, organizational culture also influences employee ethical and counterproductive behavior, by moderating the relationship between transformational leadership and work motivation. This research confirms that an organizational culture that is responsive to technological changes and market demands can create a work environment that supports the development of innovation. The practical recommendations from this study underscore the importance for managers and HR practitioners to design a comprehensive organizational culture strategy that focuses on human resource development. In addition, this research found gaps in the literature that indicate the need for further research to understand more deeply the dynamics of organizational culture in various industrial contexts.

How to Cite: Gandatana, L.M., & Anggraini, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Karyawan: Tinjauan Literatur. *Journal of Innovation and Management Studies*, 1(1), 39–46. <https://doi.org/10.71094/joims.v1i1.85>

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, terutama dengan berkembangnya era Industri 4.0, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan yang menuntut adaptasi cepat dan inovasi berkelanjutan. Budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting yang dapat membantu organisasi menghadapi tantangan tersebut. Menurut Muslimah (2021) budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi, berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Maharan (2019) yang menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak besar terhadap perilaku karyawan. Memahami bagaimana budaya organisasi kinerja karyawan menjadi semakin krusial di tengah persaingan global yang ketat dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dan perilaku karyawan. Penelitian-penelitian ini mengidentifikasi berbagai elemen budaya organisasi seperti kepemimpinan, komunikasi, nilai-nilai bersama, dan praktik kerja yang mempengaruhi kinerja individu maupun tim. Sesuai dengan penelitian sebelumnya Darmawan (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kokoh dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian sistematis ini bertujuan untuk meninjau dan mensintesis temuan-temuan dari sepuluh artikel ilmiah yang relevan dengan topik pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku karyawan. Dengan mengumpulkan dan menganalisis hasil-hasil dari berbagai studi, kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang interaksi elemen-elemen budaya organisasi dan dampaknya terhadap perilaku karyawan.



Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.

Penelitian sebelumnya yang akan dianalisis dalam kajian ini melibatkan berbagai metodologi, konteks industri, dan lingkungan kerja. Artikel-artikel yang dipilih diharapkan memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam tentang faktor-faktor budaya organisasi yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kajian ini tidak hanya berfokus pada mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut, tetapi juga berusaha memahami mekanisme dan proses bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Sunarsi (2018) memahami mekanisme ini penting untuk mengembangkan intervensi yang efektif. Dengan mengintegrasikan hasil-hasil dari penelitian sebelumnya, kajian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi manajer dan praktisi HR dalam merancang dan mengimplementasikan strategi budaya organisasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan penelitian lebih lanjut, memberikan arah bagi studi-studi di masa yang akan datang terkait bidang ini. Hal ini sesuai dengan pandangan Setyawan & Widjayanti (2024) yang menekankan pentingnya penelitian berkelanjutan untuk memahami dinamika budaya organisasi. Melalui penelaahan literatur yang sistematis, diharapkan ditemukan pola-pola umum dan temuan-temuan kunci yang relevan, yang dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pemahaman akademis dan praktis.

Materials and Methods

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks perusahaan dengan menggunakan pendekatan **Systematic Literature Review (SLR)**. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif dan terstruktur terhadap temuan-temuan penelitian terdahulu. Menurut Triandini et al. (2019), SLR merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, menilai, dan mensintesis hasil-hasil penelitian yang relevan dengan topik tertentu. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran menyeluruh tentang tren, kesenjangan penelitian, serta arah pengembangan kajian di masa mendatang.

Proses SLR dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan utama, yaitu: (1) perumusan pertanyaan penelitian yang jelas dan terfokus; (2) pencarian literatur menggunakan basis data ilmiah terkemuka seperti Scopus, ScienceDirect, dan Google Scholar; (3) penetapan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memastikan relevansi topik; (4) penyeleksian artikel berdasarkan kualitas metodologis dan kontribusi teoretisnya; serta (5) penarikan kesimpulan yang merangkum pola hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari berbagai **jurnal internasional dan nasional** yang dipublikasikan dalam kurun waktu tertentu untuk memastikan kebaruan dan validitas informasi. Dengan demikian, hasil SLR ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis, baik dalam pengembangan teori perilaku organisasi maupun dalam penerapan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan budaya organisasi yang efektif.

Hasil dan Pembahasan

Literatur dicari pada bulan Juni 2024. Tahap awal pencarian difokuskan pada publikasi antara tahun 2014-2024 dengan menggunakan kata kunci "pengaruh Budaya Organisasi" dan "perilaku karyawan". Dari Google Scholar, ditemukan 1.010.000 artikel yang relevan dengan topik tersebut. Dari jumlah itu, 14 artikel dipilih untuk ditinjau lebih lanjut. Proses seleksi berikutnya didasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan, dengan fokus hanya pada makalah jurnal. Seleksi penelitian dilakukan dengan meninjau judul, abstrak, dan teks lengkap artikel. Hasilnya, terpilih 10 artikel yang memenuhi kriteria *quality assessment* yang relevan. Berikut adalah hasil analisis data dari penelitian terdahulu atau artikel yang relevan:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun diterbitkan	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Masduki Asbari, Priyono Budi	Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi	Kuantitatif	Dari hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

	Santoso, Agus purwanto (2019)	terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0		transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap iklim organisasi. Dengan kata lain, semakin baik praktik kepemimpinan oleh atasan, semakin kondusif pula iklim organisasi di perusahaan.
2.	Dr. H Teman Koesmono, MM (2014)	Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku karyawan	Kuantitatif	Penelitian ini menemukan bahwa kebanyakan karyawan bertindak berdasarkan kebiasaan yang dianggap benar dan disepakati bersama dalam bentuk aturan. Budaya organisasi adalah asumsi dasar yang harus diyakini dan dipahami oleh setiap anggota agar bisa menjalankan semua aktivitas dengan baik.
3.	Andita Tyas Hasuti, Adi Wiranto (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Tekanan, Kesempatan, dan Rasionalis terhadap Perilaku Korupsi	Kuantitatif	Penelitian ini menyimpulkan beberapa hal terkait perilaku korupsi: budaya organisasi tidak mempengaruhi perilaku korupsi; tekanan berpengaruh positif secara signifikan terhadap perilaku korupsi; kesempatan mempengaruhi perilaku korupsi; sedangkan rasionalisasi tidak berdampak pada perilaku korupsi.
4.	Bondan Ndaru Prayudhawanti (2014)	Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi	Kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
5.	Hanya Aini (2018)	Hubungan Tipe Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Caring Perawat	Kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku perawat dalam hal kepedulian umumnya kurang, terutama dalam memberikan penjelasan, memediasi, dan memenuhi kenyamanan pasien. Aspek terendah adalah kemampuan BHSP. Sebagian besar

				perawat memiliki tipe kepribadian ekstrovert. Budaya organisasi secara umum dinilai kurang baik, kecuali aspek komunikasi yang sudah baik, sementara aspek reward paling rendah. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hanya budaya organisasi yang memiliki hubungan signifikan dengan perilaku kepedulian perawat, sedangkan tipe kepribadian tidak berpengaruh.
6.	Muhammad Sabilul Firdaus, Seger Handoyo (2021)	Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pelaku Industri Pariwisata Jawa Timur	Kuantitatif	Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif para pelaku industri pariwisata di Jawa Timur.
7.	R Pebrian, Rina Mutiara, Endang Ruswanti (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif pada RS Prabumulih	Kuantitatif	Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersamaan mempengaruhi perilaku melalui motivasi. Motivasi berperan penting sebagai penghubung antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan perilaku. Namun, gaya kepemimpinan sendiri tidak langsung mempengaruhi perilaku, artinya perilaku di tempat kerja tidak selalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.
8.	Anak Agung Ayu, Nisha Amanda, Seger Handoyo (2020)	Pengaruh leader-member exchange terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan budaya organisasi sebagai variabel mediator.	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) hubungan antara pemimpin dan anggota (leader-member exchange) secara langsung dan signifikan mempengaruhi budaya organisasi; (2) budaya organisasi secara langsung dan signifikan mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif; (3) hubungan

				antara pemimpin dan anggota tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif; dan (4) hubungan antara pemimpin dan anggota mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif melalui budaya organisasi sebagai mediator penuh. Jadi, budaya organisasi sepenuhnya memediasi hubungan antara leader-member exchange dan perilaku kerja kontraproduktif.	
9.	Diah Ayu Kusmawati (2015)	Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Variabel Moderasi	Kualitatif	Hasil analisis menggunakan SPSS 16 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Islami berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku kerja Islami. Selain itu, etos kerja Islami juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap respons terhadap perilaku kerja Islami. Gaya kepemimpinan Islami juga berkontribusi positif dan signifikan terhadap etos kerja Islami. Selain itu, budaya organisasi Islami dapat memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami terhadap perilaku kerja Islami di kalangan dosen dan pegawai Universitas Islam Sultan Agung Semarang.	
10.	Ryani Dhyan Parashakti, Mochamad Rizki, Listaniawati Saragih (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Perilaku Inovatif karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor berpengaruh terhadap inovasi, sehingga perusahaan dapat memperkuat budaya organisasinya dengan menerapkan karakteristik yang dianggap penting dan menjadi teladan bagi seluruh anggota organisasi.	

Analisis menunjukkan bahwa metode yang paling umum digunakan adalah metode kuantitatif, yang sangat relevan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam memahami dampak budaya organisasi terhadap perilaku karyawan. Tinjauan sistematis ini menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh

signifikan terhadap berbagai aspek perilaku karyawan, berdasarkan temuan dari sepuluh jurnal yang saling terkait. Asbari et al., (2019) dalam penelitiannya menyoroti bahwa budaya organisasi yang mempromosikan inovasi berdampak signifikan pada perilaku kerja inovatif di era Industri 4.0. Penelitian ini menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan eksperimen dapat meningkatkan inovasi di antara karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian, Parashakti et al., (2016) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan.

Budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi perilaku inovatif, tetapi juga perilaku etis karyawan. Hasuti & Wiratno (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang tidak sehat dapat menciptakan tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi yang memicu perilaku korupsi. Studi ini menyoroti pentingnya membangun budaya organisasi yang etis untuk mencegah tindakan koruptif. Selain itu, penelitian oleh Aini, (2018) menunjukkan bahwa tipe kepribadian dan budaya organisasi secara bersama-sama memengaruhi perilaku caring perawat. Hal ini menekankan bahwa budaya organisasi yang mendorong interaksi humanis antar karyawan memiliki peran penting dalam sektor pelayanan kesehatan. Di sektor pariwisata, penelitian oleh Firdaus & Handoyo, (2021) menerangkan bahwa budaya organisasi dan kepribadian proaktif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menggarisbawahi penting adanya budaya organisasi yang fleksibel dan mendukung inisiatif individu.

Penelitian lainnya oleh Amanda & Handoyo (2020) menginvestigasi bagaimana leader-member exchange mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif, dengan budaya organisasi berperan sebagai mediator. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi positif antara pemimpin dan anggota, serta adanya budaya organisasi yang mendukung, dapat mengurangi perilaku kerja yang merugikan. Sementara itu, penelitian oleh Kusumawati (2015) meneliti bagaimana budaya organisasi Islami dapat meningkatkan perilaku kerja Islami. Kedua studi ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami dalam budaya organisasi dapat meningkatkan perilaku kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Dari berbagai penelitian di atas, dapat dilihat bahwa budaya organisasi memainkan peran sentral dalam meniptakan berbagai perilaku karyawan. Oleh karena itu, tinjauan literatur sistematis ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis penelitian-penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku karyawan, serta untuk menemukan pola-pola dan kesenjangan yang ada dalam literatur saat ini. Dengan demikian, penting bagi manajer dan praktisi HR untuk mengembangkan dan mengimplementasikan strategi budaya organisasi yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi risiko perilaku negatif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perilaku karyawan di berbagai sektor dan konteks industry di pengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi. Tinjauan literatur ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat serta mendukung mampu mempengaruhi perilaku karyawan dalam meningkatkan kinerja melalui berbagai mekanisme, seperti meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta memfasilitasi perilaku inovatif dan etis. Penelitian-penelitian yang tercakup dalam kajian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, komunikasi yang efektif, nilai-nilai bersama, dan dukungan terhadap inisiatif individu memainkan peran krusial dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Hasil analisis dari sepuluh artikel ilmiah yang relevan juga menyoroti pentingnya budaya organisasi dalam mengurangi perilaku kerja kontraproduktif dan mempromosikan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kesenjangan dalam literatur yang menawarkan peluang untuk penelitian lanjutan, khususnya dalam konteks yang lebih spesifik atau metodologi yang lebih mendalam. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan bukan hanya penting untuk akademisi, tetapi juga memiliki implikasi yang besar dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Acknowledgments

Place any acknowledgment here. For example, This work was supported by the Research Fund provided by xxxxxxxxxxxx. Avoid identifying any of the authors prior to the review. Replace instances where the name of authors appear with 'author'. I am / We are grateful to two anonymous reviewers for their valuable comments on the earlier version of this paper.

Daftar Pustaka

- Aini, N. (2018). Hubungan Tipe Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 6(2), 5465.
- Amanda, A. A. A. N., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh leader-member exchange terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan budaya organisasi sebagai variabel mediator. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(1), 70–80.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7–15.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasaan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43–53.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11.
- Firdaus, M. S., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pelaku Industri Pariwisata Jawa Timur. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1468–1477.
- Hasuti, A. T. A., & Wiratno, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi terhadap perilaku korupsi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(2), 113–123.
- Kusumawati, D. A. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *Conference in Business, Accounting, and Management (CBAM)*, 2(1), 233–242.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan cikijing kabupaten majalengka. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 101–110.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Muslimah, I. R. (2021). Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 198–207.
- Oktavia, N., Amalia, M., Zahroh, A., Octavianti, O., Zahra, N. A., & Saridawati, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi di Lingkungan Kerja. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6).
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 81–96.
- Ramadhan, S., Sarkum, S., & Purnama, I. (2019). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu. *Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI*, 5(1), 93–96.
- Saputra, P. (2018). Management and Economics Journal. *Journal Home Page: Http://Ejournal. Uin-Malang. Ac. Id/Index. Php/Mec*, 2(3).
- Setiawan, D. (2018). Dampak perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terhadap budaya. *JURNAL SIMBOLIKA Research and Learning in Communication Study*, 4(1), 62–72.
- Setyawan, A. A., & Widjayanti, C. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keuangan perusahaan dengan dimediasi kepuasan kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, 7(3), 5439–5477.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan sumber daya manusia strategik & karakteristik sistem pendukungnya: Sebuah tinjauan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 178–194.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.

Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Putra, G. W., & Iswara, B. (2019). Metode systematic literature review untuk identifikasi platform dan metode pengembangan sistem informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63–77.