

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KERJASAMA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI UNIVERSITAS ISLAM SYEKH-YUSUF TANGERANG

Aja Subagja¹, Masruri², Ade Indra Permana³

2106010020@students.unis.ac.id¹, masruri@unis.ac.id², aipermana@unis.ac.id³

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan antar manusia, kerjasama, dan komunikasi terhadap budaya organisasi di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh civitas akademika universitas, dengan sampel sebanyak 187 responden yang dipilih melalui teknik probability sampling, dengan metode simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Variabel independen terdiri dari hubungan antar manusia (X1), kerjasama (X2), dan komunikasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah budaya organisasi (Y). Analisis data dilakukan menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) versi 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, menunjukkan bahwa interaksi interpersonal yang harmonis memperkuat nilai-nilai kelembagaan. Kerjasama juga memberikan pengaruh signifikan, menegaskan pentingnya kolaborasi dalam membentuk budaya kerja bersama. Komunikasi menjadi variabel dengan pengaruh paling dominan, yang menunjukkan bahwa keterbukaan dan kejelasan informasi merupakan kunci utama dalam mengembangkan budaya organisasi yang sehat. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi positif dalam memperkuat budaya organisasi di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. Penelitian ini merekomendasikan agar pihak universitas memperkuat hubungan interpersonal, mendorong kolaborasi lintas unit, serta meningkatkan efektivitas komunikasi internal demi mendukung penguatan budaya organisasi yang inklusif dan produktif.

Kata Kunci: Hubungan Antar Manusia, Kerjasama, Komunikasi, Budaya Organisasi.

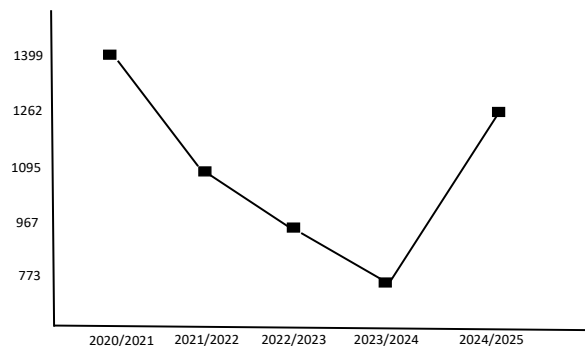
ABSTRACT

This study aims to examine the influence of interpersonal relationships, cooperation, and communication on organizational culture at Syekh-Yusuf Islamic University Tangerang. The method used is a quantitative approach with an associative design. The population in this study was the entire academic community of the university, with a sample of 187 respondents selected through probability sampling techniques, with a simple random sampling method. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The independent variables consisted of interpersonal relationships (X1), cooperation (X2), and communication (X3), while the dependent variable was organizational culture (Y). Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) model based on Partial Least Square (PLS) version 3.2.9. The results showed that interpersonal relationships have a positive and significant influence on organizational culture, indicating that harmonious interpersonal interactions strengthen institutional values. Cooperation also has a significant influence, emphasizing the importance of collaboration in forming a shared work culture. Communication is the variable with the most dominant influence, indicating that openness and clarity of information are the main keys in developing a healthy organizational culture. Overall, the three variables provide a positive contribution in strengthening organizational culture at Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. This study recommends that the university strengthen interpersonal relationships, encourage cross-unit collaboration, and improve the effectiveness of internal communication in order to support the strengthening of an inclusive and productive organizational culture.

Keywords: *Interpersonal Relations, Cooperation, Communication, Organizational Culture.*

PENDAHULUAN

UNIS adalah salah satu universitas tertua di Banten yang memiliki 6 fakultas dan 1 program pascasarjana, didukung oleh 229 dosen dan 65 tenaga administrasi. Sejak berdiri pada tahun 1966, UNIS telah meluluskan sekitar 30.000 alumni yang bekerja dalam berbagai bidang dan jabatan. Jumlah sumber daya manusia yang besar ini menjadi aset berharga, sekaligus potensi signifikan (bonus demografi) yang dapat mendukung pembangunan nasional, khususnya di Provinsi Banten. Namun, jika lulusan UNIS yang melimpah tidak dibekali dengan kompetensi berkualitas, hal ini dapat menjadi tantangan bagi universitas maupun bangsa secara keseluruhan. Oleh karena itu, UNIS terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik. Dengan berbagai potensi yang dimilikinya, UNIS berkomitmen untuk mencetak lulusan yang berakhlak mulia, mandiri, berkarakter, dan berkualitas (Unis.ac.id, 2025).



Grafik 1 Data Mahasiswa Unis Tangerang 2020 sampai 2025

Berdasarkan data dalam grafik di atas, Grafik di atas menunjukkan tren jumlah mahasiswa Universitas Islam Syekh-Yusuf dari tahun 2020 hingga 2024. Pada awal periode, yaitu tahun 2021 hingga 2023, jumlah mahasiswa relatif rendah. Namun, terlihat adanya peningkatan yang signifikan merupakan hasil dari strategi pemasaran yang lebih efektif, peningkatan fasilitas kampus, dan meningkatnya minat calon mahasiswa UNIS Tangerang pada tahun 2024.

Mengalami penurunan ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti pandemi, kondisi ekonomi, dan perubahan kebijakan penerimaan mahasiswa pada tahun 2022 dan 2023 dimana jumlah mahasiswa menurun drastis. Setelah itu, pada tahun 2024 jumlah mahasiswa tampak stabil dan terjadi peningkatan kembali meskipun tidak setajam seperti sebelumnya. Penurunan yang terjadi diakibatkan karena adanya peningkatan persaingan dari universitas lain di sekitar UNIS, yang menawarkan program studi baru, beasiswa, atau fasilitas yang lebih menarik bagi calon mahasiswa.

Secara keseluruhan, tren grafik menunjukkan bahwa Universitas Islam Syekh-Yusuf berhasil menarik lebih banyak mahasiswa dari tahun ke tahun, dengan beberapa fluktuasi pada periode 2024/2025. Lonjakan tajam yang terjadi bisa saja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti program promosi universitas, penambahan program studi baru, atau peningkatan fasilitas Pendidikan. Oleh karena itu UNIS menerapkan strategi yang konsisten dalam menghadapi persaingan dengan meninjau dan memperbarui kurikulum secara berkala, sehingga terjadi peningkatan jumlah mahasiswa pada tahun berikutnya. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa kurikulum tetap relevan dengan kebutuhan industri dan dunia kerja, sehingga lulusan memiliki kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar (Rianto et al. 2022).

UNIS merupakan peningkatan profesionalisme dosen dan staff sebagai prioritas utama. Melalui berbagai pelatihan dan program pengembangan kompetensi. UNIS memastikan bahwa tenaga pengajar dan pegawai memiliki keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugas serta mengelola perguruan tinggi secara efektif. Di era digital, UNIS mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi guna meningkatkan efisiensi operasional serta kualitas layanan akademik. Salah satu langkah yang diambil adalah menerapkan sistem informasi akademik dan platform pembelajaran daring sebagai bagian dari upaya tersebut (Unis.ac.id, 2025).

UNIS terus mengembangkan infrastruktur dengan meningkatkan fasilitas kampus, termasuk ruang kelas, laboratorium, dan perpustakaan, guna menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan mendukung bagi mahasiswa. Melalui penerapan berbagai strategi ini, UNIS mampu mempertahankan eksistensinya serta tetap bersaing dalam dinamika pendidikan tinggi di Indonesia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi perhatian utama dalam berbagai penelitian di bidang bisnis, pendidikan, dan organisasi sosial. Sejumlah studi mengungkapkan bahwa MSDM berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang efisien (Anwari et al. 2023). Namun, masih terdapat beberapa celah penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut. Pertama, banyak studi yang lebih berfokus pada aspek kompensasi dan lingkungan kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Syukri, Krisnaldy, and Pasaribu 2021). Tetapi, masih sedikit penelitian yang secara khusus membahas bagaimana strategi MSDM dapat diterapkan untuk memperkuat budaya kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam jangka panjang. Kedua, meskipun pelatihan kerja dan disiplin telah terbukti berperan dalam meningkatkan efektivitas karyawan, kajian lebih lanjut masih diperlukan (Kurniawan 2023). Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dampaknya terhadap retensi dan loyalitas karyawan.

Selain itu, dalam sektor pendidikan, manajemen SDM sering kali dikaitkan dengan upaya meningkatkan kualitas tenaga pengajar melalui pelatihan dan pengembangan profesional (Hamsinah 2021). Namun, masih sedikit penelitian yang mengkaji strategi MSDM yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja tenaga pendidik secara berkelanjutan. Di sisi lain, MSDM dalam konteks kepemimpinan pendidikan Islam lebih menekankan pada profesionalisme dan efektivitas manajerial (Muchlis & Maunah, 2022). Namun, masih ada peluang untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan dalam MSDM dapat menciptakan organisasi yang lebih mampu beradaptasi dengan perubahan zaman.

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang sebagai institusi pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang unggul, berkarakter, dan berdaya saing. Namun, dalam menjalankan fungsinya, universitas menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas kerja serta kualitas interaksi antar civitas akademika yang perlu diatasi agar lingkungan akademik dan administrasi berjalan lebih efektif. Beberapa permasalahan yang dihadapi UNIS meliputi hubungan antar manusia yang belum harmonis, kurangnya kerjasama tim, komunikasi internal yang kurang efektif, serta rendahnya pemahaman terhadap budaya organisasi.

Kurangnya hubungan yang harmonis di lingkungan universitas dapat disebabkan oleh perbedaan latar belakang, kurangnya interaksi sosial, serta rendahnya kepedulian antar civitas akademika. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya rasa kebersamaan dan loyalitas terhadap institusi.

Selain itu, kerjasama antar individu dan tim juga belum maksimal dikarenakan sinergi antara dosen, mahasiswa, dan staf administrasi yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian visi dan misi universitas. Faktor penyebabnya bisa berupa kurangnya koordinasi, minimnya kesadaran akan pentingnya kerja sama, serta adanya ego sektoral dalam tim.

Komunikasi yang tidak efektif antara berbagai pihak di dalam universitas dapat mengakibatkan kesalahpahaman, kurangnya transparansi informasi, serta lambatnya pengambilan keputusan. Hal ini sering kali disebabkan oleh keterbatasan saluran komunikasi yang memadai atau kurangnya budaya komunikasi terbuka.

Rendahnya pemahaman terhadap nilai-nilai dan norma dalam organisasi dapat menghambat terciptanya lingkungan akademik yang kondusif. Jika civitas akademika tidak memahami budaya organisasi yang diterapkan, maka akan sulit bagi universitas untuk membangun identitas dan etos kerja yang kuat.

Berdasarkan uraian diatas penulis menganalisis fenomena mengenai budaya organisasi di lingkungan akademik, khususnya di Universitas Islam Syekh-Yusuf, sangat dipengaruhi oleh interaksi antar individu, kerjasama, dan komunikasi yang memainkan peran penting dalam efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Budaya organisasi yang solid di sebuah universitas dapat memperbaiki kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan akademik yang lebih produktif dan penuh inovasi (Jismin et al., 2022).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan kolaborasi tim memiliki kontribusi besar terhadap kualitas kerja karyawan di institusi pendidikan Islam (Hakim & Putri, 2022). Selain itu, penelitian tentang komunikasi organisasi di lembaga pendidikan juga menekankan peran penting komunikasi interpersonal, formal, dan informal dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Wahrudin, 2023).

Selain komunikasi dan kerjasama, struktur sosial dalam organisasi juga memiliki peran penting dalam menentukan pola komunikasi serta efektivitas organisasi. Penelitian di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry menunjukkan bahwa struktur sosial organisasi mempengaruhi aliran komunikasi dan interaksi antar individu di institusi akademik (Sari et al., 2023).

Dari Penjelasan diatas terdapat hasil berbeda (reseach gap) yaitu Penelitian oleh Purwantini et al., (2022) menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi memiliki hubungan timbal balik yang positif, namun belum banyak meneliti bagaimana interaksi antar individu secara langsung membentuk budaya organisasi dalam berbagai konteks industri.

Selain itu, menurut Nata & Machpudin, (2022) meneliti bagaimana komunikasi organisasi memediasi hubungan antara budaya kerja dan efektivitas organisasi. Namun, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi bagaimana faktor lain seperti kepemimpinan atau motivasi karyawan dapat menjadi variabel mediasi yang lebih spesifik dalam membentuk budaya organisasi.

Menurut Hakim & Putri, (2022) dan Najati & Susanto, (2022) telah menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di berbagai institusi. Namun, penelitian masih terbatas pada organisasi bisnis dan institusi kesehatan, sehingga penelitian di bidang pendidikan, organisasi sosial, atau startup dapat memberikan wawasan baru tentang dinamika ini.

Sedangkan menurut Lubis et al., (2022) menyoroti pentingnya nilai dalam hubungan manusia dalam organisasi pendidikan, tetapi masih sedikit penelitian yang meneliti

bagaimana perubahan dalam komunikasi dan kerjasama memengaruhi budaya organisasi dalam jangka panjang.

Berdasarkan latar belakang dengan hasil temuan dan research gap diatas sehingga penulis tertarik untuk menguji variabel hubungan antar manusia, kerjasama, dan komunikasi. Peneliti ingin melihat seberapa kuat pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya variabel budaya organisasi. Maka dari itu penulis berkeinginan untuk menguji variabel diatas dan melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Antar Manusia, Kerjasama, dan Komunikasi Terhadap Budaya Organisasi Universitas Islam Syekh-Yusuf”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang menitikberatkan pada pengumpulan dan analisis data numerik secara objektif untuk mengukur hubungan antara variabel. Variabel bebas dalam penelitian ini mencakup hubungan antar manusia, kerjasama, dan komunikasi, sedangkan variabel terikatnya adalah budaya organisasi. Pendekatan ini memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis melalui instrumen kuesioner yang terstruktur.

Jenis penelitian yang digunakan bersifat asosiatif, yaitu untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel-variabel yang diteliti tanpa menyimpulkan adanya hubungan sebab-akibat langsung. Analisis dilakukan menggunakan teknik Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang memungkinkan peneliti menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam satu model terpadu.

Desain penelitian ini bersifat sistematis dengan tahapan yang meliputi perencanaan, pengumpulan, analisis, hingga interpretasi data berbasis angka. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi hubungan antar variabel melalui survei, serta menekankan pentingnya validitas, objektivitas, dan replikabilitas hasil (Yudawisastra et al. 2023; Sugiyono 2024b).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan menjelaskan hasil penelitian dengan tujuan untuk mengatasi terkait permasalahan yang telah dirumuskan. Kemudian akan membahas hipotesis penelitian, dimana penerimaan hipotesis penelitian yang didukung oleh fakta atau menolak hipotesis penelitian yang didukung oleh alasan yang benar. Perhitungan untuk penelitian ini dibahas menggunakan metode Struktural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program SmartPLS versi 3.2.9. Hubungan Antara Manusia, Kerjasama, Komunikasi dan Budaya Organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Budaya Organisasi Pada Universitas Islam Syekh-Yusuf

Pembahasan mengenai pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Budaya Organisasi adalah jawaban atas rumusan masalah dan hipotesis yang menyatakan bahwa Hubungan Antar Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan Antar Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi, dengan nilai original sample sebesar 0,266, T-statistik sebesar 3,415, dan P-value sebesar 0,001. Sehingga dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Hubungan Antar Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Hubungan antar manusia yang terjalin di dalam organisasi akan membentuk budaya kerja yang positif, sehingga mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian oleh Amalia et al., (2024) di Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi, ditemukan bahwa komunikasi internal sebagai bentuk

Hubungan antar manusia yang terjalin di dalam organisasi akan membentuk budaya kerja yang positif, sehingga mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas hubungan antar manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian oleh Kervin Nazar Pamungkas et al., (2024) pada Coca-Cola Official Distributor Bandung menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas, namun tidak dijelaskan secara langsung pengaruh hubungan antar manusia terhadap budaya organisasi.

2. Pengaruh Kerjasama terhadap Budaya Organisasi Pada Universitas Islam Syekh-Yusuf

Pembahasan mengenai pengaruh Kerjasama terhadap Budaya Organisasi adalah jawaban atas rumusan masalah dan hipotesis yang menyatakan bahwa Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi, dengan nilai original sample sebesar 0,187, T-statistik sebesar 2,439, dan P-value sebesar 0,015. Sehingga dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Kerjasama tim yang terjalin di dalam organisasi akan membentuk budaya kerja yang positif, sehingga mendorong peningkatan efektivitas kerja dan loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian oleh Adnyana & Darmawan, (2024) di PT. Bank BPD Bali Capem Lovina, ditemukan bahwa kerjasama tim sebagai bagian dari budaya kerja CINTA telah diterapkan dengan baik dan berkontribusi terhadap budaya organisasi yang kuat. Namun, hasil penelitian oleh Agustinus Arbol & Mimi Salmawati, (2024) pada sekolah menengah pertama Katolik di Kabupaten Merauke menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap penerapan manajemen mutu (TQM), namun tidak dijelaskan secara langsung pengaruh kerjasama terhadap budaya organisasi.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Budaya Organisasi Pada Universitas Islam Syekh-Yusuf

Pembahasan mengenai pengaruh Komunikasi terhadap Budaya Organisasi adalah jawaban atas rumusan masalah dan hipotesis yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi, dengan nilai original sample sebesar 0,372, T-statistik sebesar 4,572, dan P-value sebesar 0,000. Sehingga dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Komunikasi yang efektif di dalam organisasi akan memperkuat budaya kerja yang positif, sehingga mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian oleh Amalia et al., (2024) di Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi, ditemukan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian oleh Sudrajat, (2024) pada Baznas Kabupaten Subang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja, namun tidak dijelaskan secara langsung pengaruh komunikasi terhadap budaya organisasi.

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Universitas Islam Syekh-Yusuf, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke instansi lain dengan karakteristik berbeda.

- 2) Penelitian dilakukan dalam periode waktu tertentu yang mungkin dipengaruhi oleh kondisi internal instansi saat ini, seperti kebijakan baru atau perubahan manajerial yang bersifat sementara.
- 3) Hanya terdapat 4 (empat) variabel yang digunakan yaitu Hubungan Antar Manusia, Kerjasama, dan Komunikasi untuk mempengaruhi Budaya Organisasi.
- 4) Penjabaran penulisan dari peneliti yang masih jauh dari kata sempurna.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kerjasama, dan Komunikasi terhadap Budaya Organisasi pada Universitas Islam Syekh-Yusuf. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Budaya Organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Hubungan Antar Manusia pada instansi yang diteliti. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample sebesar 0,266, nilai T-statistik sebesar 3,415, dan P-value sebesar 0,001. Nilai T-statistik $> 1,96$ dan P-value $< 0,05$ menegaskan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik.
- 2) Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai original sample sebesar 0,187, nilai T-statistik sebesar 2,439, dan P-value yang sangat kecil, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan Budaya Organisasi.
- 3) Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample sebesar 0,372, nilai T-statistik sebesar 4,572, dan P-value sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap Budaya Organisasi dibandingkan dua variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

- 1) Pihak universitas terus mendorong terciptanya hubungan interpersonal yang harmonis antar seluruh elemen civitas akademika. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan yang membangun kebersamaan dan kepercayaan, seperti pelatihan komunikasi efektif, kerjasama tim, serta forum diskusi rutin antar unit kerja.
- 2) Agar ditingkatkan budaya kerjasama lintas departemen untuk memperkuat solidaritas dan keselarasan visi institusi. Peningkatan kualitas komunikasi internal baik vertikal maupun horizontal juga sangat penting guna menciptakan transparansi, kejelasan informasi, dan penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang positif dan agar kampus terlihat indah dan sejuk perlu ditanam pohon-pohon yang rindang, disamping menambah O2 juga bisa menambah income buat kampus
- 3) Sinergi antara hubungan antar manusia, kerjasama, dan komunikasi dapat secara nyata mendukung penguatan agar dipertahankan budaya organisasi yang inklusif, profesional, dan berkelanjutan di Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang.
- 4) Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan studi ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat berfungsi sebagai variabel mediasi ataupun moderasi, seperti kepemimpinan transformasional, kepercayaan organisasi, atau komitmen karyawan. Selain itu, pendekatan penelitian yang berbeda, seperti metode kualitatif atau metode campuran (mixed methods), juga dapat digunakan untuk

menggal lebih dalam persepsi civitas akademika terhadap hubungan antar manusia, kerjasama, dan komunikasi dalam membentuk budaya organisasi universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, Putu Agus, and Kadek Deni Darmawan. 2024. "Penerapan Budaya Kerja Cinta (Competent, Integrity, Teamwork, Costumer Awarnes) Di PT. Bank BPD Bali Capem Lovina." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 7 (5).
- Agustini, Nur Annisa, and Ninuk Purnaningsih. 2021. "Pengaruh Komunikasi Internal Dalam Membangun Budaya Organisasi." *Jurnal Komunikasi Pembangunan* 16 (1): 89–108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>.
- Agustinus Arbol, and Mimi Salmawati. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Integritas Terhadap Penerapan Total Quality Management Pada Sekolah Menengah Pertama Katolik Di Kabupaten Merauke." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 11 (1): 46–59. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2024.v11.i1.p46-59>.
- Akpa, Victoria O., Olalekan U. Asikhia, and Ngozi Evangeline Nneji. 2021. "Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature." *International Journal of Advances in Engineering and Management* 3 (1): 361–72. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>.
- Amalia, Amalia, Sonny Hersona, and Banuara Nadaek. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi Komunikasi Internal Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 13 (1): 43. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v13i1.127193>.
- Amalia, Asrini, and Satia Negara. 2024. "Tourism Development , Regional Planning , and Poverty Alleviation: Insights from Bukit Lawang and Tangkahan , Langkat Regency" 21 (10): 96–104.
- Anwari, Norfaidi, Yusrin Yusrin, Febri Ana Nurfanisa, M. Seneng Al Jauzi, and Sri Astutik. 2023. "Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Dakwah Di Madrasah Miftahul Huda Situbondo." *Idarotuna* 5 (2): 126. <https://doi.org/10.24014/idarotuna.v5i2.24459>.
- Arsulawaneri, Arsulawaneri. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 6 (1): 128–43. <https://doi.org/10.35972/jieb.v6i1.328>.
- Chaidir, Taufiq, Muaidy Yasin, and Gst Ayu Arini. 2024. "Determinants of Socio-Demographic Characteristics on Financial Inclusion of Women in Mataram City and West Lombok Regency" 5 (11): 1556–69.
- Chayomchai, Ampol. 2024. "Relationships between Organizational Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior." *International Journal of Current Science Research and Review* 07 (05): 2639–45. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v7-i5-25>.
- Damayani, Alma, I Made Murjana, and Syaiful Amri. 2024. "Pengaruh Kerjasama , Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BUMN PT . Pegadaian Sumbawa Besar Pendahuluan Dalam Era Globalisasi Ini Sumber Daya Manusia Merupakan Aset Terpenting Dalam Sebuah Perusahaan Untuk Me." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kredibel* 2 (3): 111–21.
- Deviyanti, Diyah, and Eulis Utami. 2023. "Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Human Relations Dalam Komunikasi Organisasi Pada Startup Di Indonesia." *Jurnal*

- Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi 7 (2): 308–26.
<https://doi.org/10.30596/ji.v7i2.14517>.
- Fahrozi, Samsul, Salsabilla Karmilawati, and H A Hari Witono. 2023. “Pengaruh Gaya Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Di SDN 23 Ampenan.” *ACADEMIA : Jurnal Inovasi Riset Akademik* 3 (2): 97–102.
- Farida, Ida, and Bambang Sutopo. 2023. “The Nexus Between Digital Innovation Technology and Competitive Advantage: Mediated By Management Business Strategy.” *Corporate Governance and Organizational Behavior Review* 7 (1): 18–28.
<https://doi.org/10.22495/cgobrv7i1p2>.
- Febrianti, Indri, Malika Ayumi, and Azhari Panjaitan. 2025. “Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Membangun Identitas Dan Budaya Organisasi.” *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 3 (1): 60–70.
- Gunawan, Hendra. 2022. “Analisis Hubungan Antar Manusia (Human Relations) Terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Di Makassar.” *Movere Journal* 4 (2): 82–89. <https://doi.org/10.53654/mv.v4i2.262>.
- Gutterman, Alan S. 2024. “Managing , Evaluating and Changing Organizational Culture.”
- Hadi, Sopyan, Conrita Ermanto, Akbar Ali, Program Studi, Magister Ilmu, Universitas Krisnadwipayana, Article Info, Article History, and Kata Kunci. 2024. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal , Koordinasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor.” *ANTASENA: Governance and Innovation Journal* 2 (1): 54–67.
- Hakim, Ahmad Khairul, and Syifaun Nabilah Medika Putri. 2022. “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Kualitas Kerja Karyawan RSI Mabarro MWC NU Bungah Gresik.” *Journal of Islamic Management* 2 (1): 12–24.
<https://doi.org/10.15642/jim.v2i1.676>.
- Hamsinah, H. 2021. “Pegembangan Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Guru.” *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal* 3 (1): 70–80.
<https://doi.org/10.15408/sd.v3i1.3799>.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
https://books.google.com/books/about/Manajemen_Personalia_dan_Sumber_Daya_Man.html?id=xt-WEAAAQBAJ
- Hanifah Nur Aqilah, Rosita Pratiwi Junaidi, Mochammad Ishaq, and Iriani Ismail. 2023. “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim.” *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi* 2 (1): 135–45. <https://doi.org/10.54066/jreatb.v2i1.1268>.
- Harun, Hernianti, Widya Astuti, Siti Mutiara Fatima, and Muhammad Nurul Fikri. 2024. “Celebes Journal of Community Services Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja” 3 (1): 25–31. <https://doi.org/10.37531/celeb.v2i2.910>.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=7bPWEEAAQBAJ
- Hasbiah, Siti, Anwar, and Ilma Wulansari Hasdiansa. 2024. *Pengantar Metodologi Penelitian Bisnis*. Edited by Ahmad Bairizki. 1st ed. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi.
https://books.google.co.id/books?id=_382EQAAQBAJ&pg=PA74&dq=definisi+operasional+variabel&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwiD_b6LgfILaxUqSmwGHRT5Jcg4ChDrAXoECAoQBQ#v=

onpage&q&f=false.

- Hidayat, Ibnu, and Andi Heru Susanto. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3Tv (Mnctv, Gtv, Dan Rcti)." *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi* 2 (3): 68–76. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.765>.
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo." *Jurnal Arastirma* 1 (2): 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>.
- Irnayanti Paillin, and Dety Mulyanti. 2023. "Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis." *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis* 2 (2): 66–74. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1293>.
- Jamal, Anrila Rahmadani, Rahayu Setianingsih, and Hammam Zaki. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba* 1 (1): 35–44. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>.
- Jamaludin, Asep. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Antara Atasan-Bawahan Dalam Membangun Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PD. Serba Jaya Tahun 2016)." *Buana Ilmu* 2 (2): 63–76. <https://doi.org/10.36805/bi.v2i2.338>.
- Jismin, Jismin, Nurdin Nurdin, and Rustina Rustina. 2022. "Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1 (1): 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>.
- Kervin Nazar Pamungkas, Allya Roosallyn Assyofa, and Aditia Wirayudha. 2024. "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Coca-Cola Official Distributor Bandung." *Bandung Conference Series: Business and Management* 4 (1): 375–80. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11022>.
- Khotimah, Khusnul, and Mirzam Arqy Ahmadi. 2020. "Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. XY." *JURNAL PELITA ILMU, Universitas Pelita Bangsa*, 14 (2): 58–67.
- Kurniawan, Prasetyo. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Ganda Mady Indotama Jakarta Selatan." *JURNAL SeMaRaK* 6 (2): 83–94. <https://doi.org/10.32493/smk.v6i2.32278>.
- Kuswati, Rini, and Gata Krisnawan. 2024. "Encouraging Pro-Social Behavior Through Ecological Motivation and Self-Esteem." *Southeast Asian Business Review* 2 (1): 1–13. <https://doi.org/10.20473/sabr.v2i1.52815>.
- Lubis, Sulhan Hamid H, Zainuddin, Wanapri Pangaribuan, and Osberth Sinaga. 2022. "Hubungan Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Berbasis Nilai." *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran* 6 (3): 619–31. <https://doi.org/10.23887/jipp.v6i3.56430>.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=qYnYEAAAQBAJ
- Maulidin, Panjaitan, Siregar Sielamet, and Winarto. 2022. "Pengaruh Komunikasi

- Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada KPU Kabupaten Simalungun.” *Jurnal Ilmiah Methonomi* 8 (2): 1–12.
- Maya Sari. 2021. “Peran Komunikasi Dalam Budaya Organisasi.” *Jurnal Ilmiah Teknik Informatika Dan Komunikasi* 1 (2): 1–9. <https://doi.org/10.55606/juitik.v1i2.156>.
- Mishra, Prabhaker, Chandra M. Pandey, Uttam Singh, Anshul Gupta, Chinmoy Sahu, and Amit Keshri. 2020. “Descriptive Statistics and Normality Tests for Statistical Data.” *Annals of Cardiac Anaesthesia* 22 (1): 67–72. https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18.
- Muchlis, Ahmad Nur, and Binti Maunah. 2022. “Kepemimpinan Dan Manajerial Di Lembaga Pendidikan Islam.” *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)* 2 (2): 35–52. <https://doi.org/10.30762/joiem.v2i2.3392>.
- Muhson, Ali. 2021. “Teknik Analisis Kuantitatif 1 Teknik Analisis Kualitatif.” *Academia*, 1–7. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>.
- Nabella, Septa Diana, Yandra Rivaldo, Robby Kurniawan, Nurmayunita, Dewi Permata Sari, Muhammad Fadli Luran, Amirullah, et al. 2022. “The Influence Of Leadership And Organizational Culture Mediated By Organizational Climate On Governance At Senior High School In Batam City.” *Journal of Educational and Social Research* 12 (5): 119–30. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>.
- Najati, Husni Adam, and Andi Heru Susanto. 2022. “Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta.” *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* 1 (2). <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355>.
- Nanayakkara, Kusal, and Sara Wilkinson. 2021. “Organisational Culture Theories: Dimensions of Organisational Culture and Office Layouts.” *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment*, 132–47. <https://doi.org/10.1201/9781003128830-12>.
- Nawawi, H. (2021). *Budaya organisasi*. Gadjah Mada University Press. https://books.google.com/books/about/Budaya_Organisasi.html?id=3YXUEAAQBAJ
- Nata, Andre Dwi, and Asep Machpudin. 2022. “Analisis Proses Budaya Organisasi Mempengaruhi Efektivitas Organisasi Melalui Peran Komunikasi Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin.” *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 11 (03): 703–12. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17996>.
- Nugraha, Rifqi Kurnia, Arlina Putri Eksanti, and Yustus Odema Haloho. 2022. “The Influence of Financial Literacy, Financial Behavior and Income on Investment Decision.” *EAJ (Economic and Accounting Journal)* 8 (1): 68–78. <https://doi.org/10.32493/eaj.v1i1.y2018.p1-10>.
- Onat, Gökhan, Yusuf Karakuş, Thiago Duarte Pimentel, and Yunus Doğan. 2021. “Antecedents of the Concept of Travel Intention During the Pandemic: A Case Study from Turkey.” *Revista Rosa Dos Ventos - Turismo e Hospitalidade* 13 (4 covid 19): 1–26. <https://doi.org/10.18226/21789061.v13i4p26>.
- Pratama, Dede Nugraha, Elly Malihah Setiadi, and Wilodati Wilodati. 2023. “Dampak Pembelajaran Daring Pada Siswa Dalam Kajian Teori Behaviostik.” *Sosietas* 12 (2): 185–92. <https://doi.org/10.17509/sosietas.v12i2.58695>.
- Pudjiati, Pudjiati, and Fatimatul Khabibah. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN(Persero) UP3 Balikpapan.” *Jurnal GeoEkonomi* 11 (1): 111–21.

- <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v1i1.116>.
- Purwantini, Tri Bastuti, Puji Astuti, Puri Noviarti, Suparno, and Nur Insan. 2022. "Budaya Organisasi , Komunikasi Dan Manajemen Karir Organizational Culture , Communication and Career Management." *Jurnal Ilmiah Pascasarjana* 2 (1). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i1.3975>.
- Rahayuningsih, Titien, Bakhtiar Abbas, and Megawati Megawati. 2024. "Peran Lembaga Pendidikan Profesi Universal Airlines Training Center Group Dalam Meningkatkan Penyerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Industri Penerbangan Dalam." *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)* 5 (1): 99. [https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5\(1\).99-107](https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5(1).99-107).
- Ramadhani, Melda Aulia, Zunan Setiawan, Prinawati, Ahmad Mukhtar, Nurul Fadhillah, Siti Hadjar Nurul Istiqamah, Ateng Kusnandar Adisaputra, et al. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi Dan Kinerja Organisasi*. Edited by Efitra. 1st ed. Kota Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Reza, Lukman, Sunardi Sunardi, and Herman Herman. 2022. "Academic Information System Assessment of AKRB Yogyakarta Using UTAUT." *Khazanah Informatika : Jurnal Ilmu Komputer Dan Informatika* 8 (1): 52–58. <https://doi.org/10.23917/khif.v8i1.15533>.
- Rianto, Joko, Mustofa Kamil, Walla Astianty Putry, and Saepul Bahri. 2022. "The Relevance of the Higher Education Curriculum in the Development of the World of Work and the Industrial Sector: The Case of Universitas Islam Syekh-Yusuf." *Society* 10 (1): 110–25. <https://doi.org/10.33019/society.v10i1.408>.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers. https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=znHVEAAAQBAJ
- Rosalina, Dhian, and Devi Apiska. 2021. "Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi." *Niagawan* 7 (2): 69–79. <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i2.10752>.
- Rudini, Rudini. 2021. "Peranan Statistika Dalam Penelitian Sosial Kuantitatif." *Jurnal SAINTEKOM* 6 (2): 53. <https://doi.org/10.33020/saintekom.v6i2.13>.
- Ruky, A. S. (2021). *Manajemen kinerja: Sistem dan implementasinya*. PT Gramedia Pustaka Utama. https://books.google.com/books/about/Manajemen_Kinerja.html?id=0ozUEAAAQBAJ
- Sari, Fitri Meliya, Yusnadi Yusnadi, and Hasrat Efendi Samosir. 2023. "Struktur Sosial Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Klasik, Humanis, Integratif, Dan Kontemporer." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Malikussaleh (JSPM)* 4 (2): 334. <https://doi.org/10.29103/jspm.v4i2.12415>.
- Sarstedt, Marko, Christian M. Ringle, and Joseph F. Hair. 2021. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Classroom Companion: Business*. Classroom Companion: Business. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama. https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=vYTVEAAAQBAJ
- Setiabudhi, Hatta, Suwono, Yudi Agus Setiawan, and Syahrul Karim. 2025. *Analisis Data*

- Kuantitatif Dengan SmartPLS 4. Balikpapan: Borneo Novelty Publishing.
- Setiawan, Adi Amar. 2021. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 6 (3): 410–17. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i3.4657>.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=yaLSEAAAQBAJ
- Siska Fajar Febriani. 2022. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (Koptan) Jasa Tirta Sendang Tulungagung." *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis* 1 (3): 153–68. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.677>.
- Sopiah. (2021). *Perilaku organisasi*. Andi Publisher. https://books.google.com/books/about/Perilaku_Organisasi.html?id=YsfYEAAAQBAJ
- Sudrajat, Yayat. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Amal Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Subang." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4 (2): 2122–35. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9682>.
- Sugiono, Edi, and Gloria Ida Lumban Tobing. 2021. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis* 4 (2): 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>.
- Sugiyono. 2024. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," 89. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2024. "Metode Penelitian Kuantitatif," 79–80. Alfabeta. Bandung.
- Suryana, Cecep Sri, and Vicky Verry Angga. 2022. "Hubungan Antar Manusia Dalam Perspektif Aliran Kebatinan Perjalanan" 1:77–81. <https://doi.org/10.31004/aulad.vxix.xx>.
- Syafitri, Verdania Puri, and Ahmad Toni. 2024. "Komunikasi Organisasi Dalam Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Agent Of Change." *Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika Dan Komunikasi* 5 (2): 1602–10. <https://doi.org/10.35870/jimik.v5i2.721>.
- Syukri, Ahmad, Krisnaldy Krisnaldy, and Veta Lidya Delimah Pasaribu. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *JURNAL SeMaRaK* 4 (3): 1–13. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13407>.
- Syukur, Abdul, Edy Supriyono, and Yohana Kus Suparwati. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal." *Jurnal Magisma* 7 (2): 28–37.
- Thalib, Najdah, Hotnida Nainggolan, Fuad Gagarin Siregar, and Gegga Firyant Firdaus. 2023. "The Influence of Social Impact, and Product Quality on Sustainable Business Growth in the Textile Industry in Bandung." *West Science Journal Economic and Entrepreneurship* 1 (06): 115–23. <https://doi.org/10.58812/wsjee.v1i06.456>.
- Thoha, M. (2023). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. RajaGrafindo Persada. https://books.google.com/books/about/Perilaku_Organisasi.html?id=iY3ZEAAAQBAJ
- Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang. (2025). *Sejarah singkat Universitas Islam Syekh-Yusuf (UNIS)*. <https://unis.ac.id/sejarah-unis/>. Di akses pada 26 Februari

2025.

- Wahrudin, Bambang. 2023. "Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Al Inabah Ponorogo." *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 6 (1). <http://eprints.umpo.ac.id/11666/%0Ahttp://eprints.umpo.ac.id/11666/1/6>. Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Al Inabah Ponorogo.pdf.
- Wahyuni, Made Dwi, Dewa Gede, Sudika Mangku, Ni Putu, and Rai Yulianti. 2022. "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang." *J-Innovative.Org* 3:9774–84. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1549>.
- Waris, Milawaty, Sakti Adji Adisasmita, and Muhammad Isran Ramli. 2022. "Study of Airport Development Through Smart Airport Concept Approach in Supporting National Tourism Strategic Area in South Sulawesi Province." *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* 1117 (1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1117/1/012033>.
- Wirawan. (2022). *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan pengukuran*. Salemba Empat. https://books.google.com/books/about/Budaya_dan_Iklim_Organisasi.html?id=x5bWEAAAQBAJ
- Yudawisastra, Helin G., Luluk Tri Harinie, Anggriani Wau, Leopoldino Vasco Martins, Leonora Farilyn Pesiwarissa, Dina Fahma Sari, Ramon Hurdawaty, et al. 2023. *Metodologi Penelitian*. Edited By Miko Andi Wardana. Bali: Penerbit Intelektual Manifes Media.
- Zulkarnaen, Akhmad, Dade Suparna Suparna, and Budi Ilham Maliki. 2024. "The Role of Work Environment and Teamwork on Job Satisfaction by Employee Patience at Cilegon City Sub District." *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* 7 (2): 397–410. <https://doi.org/10.20961/shes.v7i2.84525>.