

ANALISIS IMPLEMENTASI KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN ALFAMART DWIKORA

Widya Tri Astuti¹, Dwi Wulandari², Putri Safina³, Eli Delvi Yanti⁴

widyatriastuti28@gmail.com¹, dwiwulandari121212@gmail.com², putrisafira039@gmail.com³

Universitas Pembangunan Pancabudi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan pada Alfamart Cabang Dwikora. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei eksplanatori, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan di cabang tersebut sebagai sampel. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,825, t-hitung 6,190, dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen secara langsung berkontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan karyawan. Budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,191, t-hitung 4,037, dan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Meski kontribusinya lebih kecil dibandingkan komitmen, budaya organisasi tetap menjadi faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung. Secara simultan, komitmen dan budaya organisasi secara bersama-sama menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, dengan nilai F-hitung 22,612 yang lebih besar dari F-tabel 3,52 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,704 menunjukkan bahwa 70,4% variasi kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen Alfamart, terutama dalam meningkatkan komitmen karyawan melalui pengembangan karir, program penghargaan, dan komunikasi organisasi yang efektif. Selain itu, penguatan budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan akuntabilitas juga direkomendasikan untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di industri ritel modern.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Karyawan, Regresi Linier, Industri Ritel, Alfamart.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of commitment and organizational culture on employee satisfaction at Alfamart Dwikora Branch. Using a quantitative approach and explanatory survey method, this study involved all employees at the branch as a sample. The results of regression analysis show that commitment has a positive and significant influence on employee satisfaction, with a regression coefficient of 0.825, t-count of 6.190, and a significance value of 0.000 (<0.05). This shows that increasing commitment directly contributes greatly to increasing employee satisfaction. Organizational culture also shows a positive and significant influence with a regression coefficient of 0.191, t-count of 4.037, and a significance value of 0.001 (<0.05). Although its contribution is smaller than commitment, organizational culture is still an important factor in shaping a supportive work environment. Simultaneously, commitment and organizational culture together show a significant influence on employee satisfaction, with an F-count value of 22.612 which is greater than the F-table of 3.52 and a significance of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.704 indicates that 70.4% of the variation in employee satisfaction can be explained by these two variables, while 29.6% is influenced by other factors. The results of this study provide strategic implications for Alfamart management, especially in increasing employee commitment through career development, reward programs, and effective organizational communication. In addition, strengthening organizational culture that supports innovation, collaboration, and accountability is also recommended to create optimal job satisfaction. This

research makes a significant contribution to human resource management in the modern retail industry.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Satisfaction, Linear Regression, Retail Industry, Alfamart.*

PENDAHULUAN

Dinamika industri ritel modern di Indonesia menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO), pertumbuhan industri ritel modern pada tahun 2023 mencapai 10.2%, dengan total nilai transaksi Rp 256,7 triliun. Dari angka tersebut, segmen minimarket berkontribusi sebesar 32.4% atau setara dengan Rp 83,17 triliun. Nielsen Retail Audit (2023) mencatat bahwa penetrasi minimarket modern di wilayah perkotaan Indonesia telah mencapai 83.2%, dengan density ratio 1:1,250 (satu gerai melayani 1,250 penduduk) di kawasan urban.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di industri ritel, studi yang dilakukan oleh McKinsey & Company (2023) mengungkapkan bahwa perusahaan ritel dengan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi menunjukkan produktivitas 31% lebih tinggi dibandingkan rata-rata industri. Penelitian tersebut juga menemukan korelasi positif antara kepuasan karyawan dengan tingkat layanan pelanggan, dimana gerai dengan indeks kepuasan karyawan di atas 4.0 (skala 1-5) memiliki customer satisfaction score 23% lebih tinggi dibandingkan gerai dengan indeks kepuasan di bawah 3.0.

Mercer Indonesia Retail Industry Survey (2023) melaporkan bahwa tingkat turnover rata-rata di industri ritel modern Indonesia mencapai 20.1%, dengan variasi yang signifikan antar segmen dan lokasi. Studi tersebut mengidentifikasi tiga faktor utama yang mempengaruhi turnover: budaya organisasi (42.3%), komitmen organisasi terhadap pengembangan karyawan (35.7%), dan sistem kompensasi (22%). Harvard Business Review (2023) dalam studinya terhadap industri ritel global menemukan bahwa setiap peningkatan 1 poin dalam indeks kepuasan karyawan berkorelasi dengan peningkatan pendapatan sebesar 2.3% dan penurunan tingkat shrinkage sebesar 28%.

Deloitte Retail Human Capital Report (2023) mengungkapkan bahwa 68% karyawan ritel modern di Indonesia menganggap budaya organisasi sebagai faktor kritis dalam keputusan mereka untuk bertahan di sebuah perusahaan. Studi ini juga mengidentifikasi lima dimensi budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap kepuasan karyawan: orientasi pelanggan, inovasi, akuntabilitas, kolaborasi, dan pengembangan SDM. Perusahaan yang berhasil mengimplementasikan kelima dimensi tersebut mencatat tingkat engagement karyawan 45% lebih tinggi dibanding rata-rata industri.

Willis Towers Watson Retail Employee Expectation Survey (2023) menganalisis perubahan ekspektasi tenaga kerja di sektor ritel, khususnya dari generasi milenial dan Gen-Z yang kini mendominasi 78% workforce. Studi tersebut mengungkapkan bahwa:

- 78.3% mengutamakan work-life balance
- 72.5% menginginkan flexible working arrangement
- 68.7% memprioritaskan pengembangan karir
- 65.4% mengharapkan recognition program yang komprehensif
- 62.8% menginginkan teknologi kerja yang modern

Boston Consulting Group (2023) dalam laporan "Future of Retail Workforce" memproyeksikan bahwa hingga tahun 2025, 45% transaksi ritel akan terintegrasi dengan platform digital, sementara 38% konsumen mengharapkan pengalaman omnichannel yang seamless. Hal ini menciptakan urgensi baru dalam pengembangan kompetensi SDM ritel yang tidak hanya fokus pada kemampuan operasional tradisional, tetapi juga keterampilan

digital dan adaptabilitas terhadap perubahan.

Gartner Retail Industry Report (2023) mengidentifikasi korelasi antara implementasi budaya organisasi yang efektif dengan performa bisnis ritel. Perusahaan dengan skor implementasi budaya di atas 80% mencatat:

- Net Promoter Score 34% lebih tinggi
- Employee retention rate 28% lebih baik
- Produktivitas per karyawan 23% di atas rata-rata industri
- Customer satisfaction index 25% lebih tinggi
- Operating profit margin 3.2% lebih tinggi

PwC Indonesia Retail Sector Analysis (2023) menekankan pentingnya alignment antara komitmen organisasi dan ekspektasi karyawan dalam menciptakan sustainable competitive advantage. Studi ini menemukan bahwa perusahaan ritel dengan tingkat alignment tinggi memiliki:

- Employee Net Promoter Score 42% lebih tinggi
- Customer churn rate 25% lebih rendah
- Revenue per employee 31% lebih tinggi
- Inventory accuracy 18% lebih baik

Kompleksitas tantangan dalam industri ritel modern, ditambah dengan perubahan ekspektasi tenaga kerja dan tuntutan digitalisasi, menciptakan urgensi untuk menganalisis secara mendalam hubungan antara implementasi komitmen dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM di sektor ritel modern Indonesia.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat krusial untuk memberikan landasan empiris bagi pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif di Alfamart.

1. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kepuasan karyawan pada Alfamart?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan pada Alfamart?
3. Bagaimana pengaruh komitmen dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan karyawan pada Alfamart?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kepuasan karyawan pada Alfamart. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini mengkaji pengaruh komitmen dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan karyawan pada Alfamart. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Alfamart dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, serta memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri ritel modern di Indonesia.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Menurut Creswell & Creswell (2018), pendekatan kuantitatif cocok digunakan untuk menguji teori secara objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel yang dapat diukur dan dianalisis menggunakan prosedur statistik. Sekaran & Bougie (2016) menegaskan bahwa penelitian eksplanatori efektif untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Desain penelitian ini dipilih untuk menganalisis pengaruh komitmen (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y) pada Alfamart.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.115	2.999			-.705	.489
KOMITMEN	.825	.133	.796		6.190	.000
BUDAYA ORGANISASI	.191	.047	.519		4.037	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 1, dapat dirumuskan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,115 + 0,825X_1 + 0,191X_2$$

Dimana:

Y = Kepuasan karyawan X₁ = Budaya organisasi X₂ = Komitmen

Interpretasi dari model regresi tersebut adalah:

Nilai konstanta sebesar -2,115 menunjukkan bahwa jika variabel komitmen (X₁) dan budaya organisasi (X₂) bernilai nol, maka nilai kepuasan karyawan (Y) adalah - 2,115. Koefisien regresi variabel komitmen (X₁) sebesar 0,825 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komitmen akan meningkatkan kepuasan karyawan sebesar 0,825 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Sementara itu, koefisien regresi variabel BUDAYA ORGANISASI (X₂) sebesar 0,191 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan karyawan sebesar 0,191 satuan, dengan asumsi variabel komitmen tetap. Ini juga mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan nilai Beta, dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat (Beta = 0,796) dibandingkan dengan variabel komitmen (Beta = 0,519) terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komitmen memiliki kontribusi lebih besar dalam meningkatkan kepuasan karyawan karyawan Alfamart.

Variabel KOMITMEN (X₁) memiliki nilai t-hitung sebesar 6,190 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) = n-k-1 = 22-2-1 = 19 adalah 1,327. Karena nilai t-hitung (6,190) > t-tabel (1,327) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima, yang berarti variabel komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Untuk variabel BUDAYA ORGANISASI (X₂), diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,037 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai t-hitung (4,037) > t-tabel (1,327) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima, yang berarti variabel budaya organisasi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa baik budaya organisasi maupun komitmen memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan karyawan karyawan Alfamart. Namun, berdasarkan besarnya nilai t-hitung, dapat dilihat bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh yang lebih kuat (t-hitung = 6,190) dibandingkan dengan variabel budaya

organisasi (t -hitung = 4,037) dalam mempengaruhi kepuasan karyawan.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.777	2	36.888	22.612	.000 ^b
	Residual	30.996	19	1.631		
	Total	104.773	21			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang ditunjukkan pada Tabel 2, diperoleh nilai F-hitung sebesar 22,612 dengan nilai signifikansi 0,000. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 22 - 2 - 1 = 19$, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,52. Karena nilai F-hitung ($22,612 > 3,52$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang berarti variabel komitmen (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y).

Hasil pengujian ini didukung oleh nilai Sum of Squares Regression sebesar 73,777 yang relatif besar dibandingkan dengan Sum of Squares Residual sebesar 30,996, mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Mean Square Regression sebesar 36,888 juga menunjukkan bahwa rata-rata variabilitas yang dapat dijelaskan oleh model regresi cukup tinggi. Temuan ini membuktikan bahwa kedua variabel independen yaitu komitmen dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan karyawan Alfamart.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.673	1.27725

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan pada Tabel 3, nilai R Square adalah sebesar 0,704 atau 70,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Komitmen dan Budaya organisasi mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,673 atau 67,3% menunjukkan nilai yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model. Nilai korelasi (R) sebesar 0,839 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Standard Error of Estimate sebesar 1,27725 menunjukkan tingkat kesalahan dalam memprediksi variabel dependen. Secara keseluruhan, model ini dapat dikatakan cukup baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen karena memiliki nilai R Square di atas 70%.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan Alfamart, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, variabel komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,825 (t -hitung = 6,190, sig. = 0,000). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmojo dan Haryanto (2020) yang menemukan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien yang hampir serupa. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Variabel budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,191 (t -hitung = 4,037, sig. = 0,001). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Kusumawati (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan komitmen, budaya organisasi tetap menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan Alfamart.

Secara simultan, kedua variabel independen menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan karyawan, dibuktikan dengan nilai F -hitung sebesar 22,612 (sig. = 0,000) yang jauh lebih besar dari F -tabel (3,52). Kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan karyawan cukup tinggi, ditunjukkan oleh nilai R -Square sebesar 70,4%. Hasil ini lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian Pradana dan Suryani (2021) yang hanya mencapai R -Square sebesar 65% untuk variabel serupa.

Temuan menarik dari penelitian ini adalah bahwa komitmen memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi, ditunjukkan oleh nilai Beta yang lebih tinggi (0,796 berbanding 0,519). Hal ini berbeda dengan penelitian Wijaya (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh karakteristik khusus dari industri ritel seperti Alfamart, di mana komitmen karyawan menjadi faktor yang lebih krusial dalam menentukan kepuasan kerja.

Sisa variasi sebesar 29,6% yang tidak dapat dijelaskan oleh model mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan Alfamart. Faktor-faktor tersebut mungkin mencakup kompensasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja, sebagaimana ditemukan dalam penelitian Rahman (2022). Hal ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang dapat mengeksplorasi variabel-variabel tambahan tersebut.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen Alfamart perlu memberikan perhatian lebih besar pada upaya meningkatkan komitmen karyawan, sambil tetap mempertahankan budaya organisasi yang positif. Strategi seperti program pengembangan karir, sistem penghargaan yang adil, dan komunikasi organisasi yang efektif dapat menjadi fokus utama dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan karyawan di Alfamart Cabang Dwikora. Secara parsial, komitmen menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dan t -hitung yang lebih tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa terikat secara emosional dan memiliki keyakinan kuat terhadap tujuan organisasi cenderung lebih puas dalam pekerjaannya. Namun, budaya organisasi tetap menjadi faktor penting yang memberikan kontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi karyawan. Budaya yang menekankan pada inovasi, kolaborasi, dan pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap pengalaman kerja karyawan.

Secara simultan, kedua variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan, dengan model regresi menunjukkan bahwa 70,4% variasi dalam kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen dan budaya organisasi. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan kedua aspek

tersebut secara bersamaan untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan loyal. Meskipun demikian, sisa variasi sebesar 29,6% yang tidak dijelaskan oleh model mengindikasikan adanya faktor lain seperti sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, dan work-life balance yang turut memengaruhi kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Alfamart, terutama dalam merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Langkah- langkah strategis yang dapat diambil mencakup pengembangan program pelatihan dan karir, penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja, serta penguatan komunikasi organisasi yang transparan. Selain itu, pengelolaan budaya kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan akuntabilitas juga menjadi prioritas untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing perusahaan di industri ritel modern. Temuan ini sejalan dengan literatur terdahulu yang menunjukkan pentingnya sinergi antara komitmen dan budaya organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Biantoro, L. C., & Sihombing, R. P. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Anteseden. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 11(21), 61–94.
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1).
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 228–234.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Kesmas*, 8(8), 339–345.
- Hasan, G. (2019). Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(1), 21–32.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69–78.
- Nadapdap, K. M. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1–9.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272.
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68–76.
- Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(1), 52–65.
- Retnowati, E., & Masnawati, E. (2023). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 86–94.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penerbit Aksara Timur.