

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT X GRESIK

Moh. Taufiqurrahman¹, Maulidyah Amalina Rizqi², Asep Saepuloh³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik,
Gresik, Jawa Timur, Indonesia

taufiqvivi2001@gmail.com¹, maulidyah@umg.ac.id², saefuloh110@gmail.com³

Abstract

Background - The performance of employees of PT. X Gresik in 2021 to 2023 the number of employees who obtained excellent performance has decreased while employees with less performance has increased. With the increase in underperforming employees every year and the number of employees who perform quite a lot, of course, it can be an obstacle to achieving company goals.

Objective - This research aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on the performance of permanent employees of PT. X Gresik.

Design / Methodology / Approach - This research uses a quantitative approach with a sample of 57 respondents using purposive sampling technique. Data collection techniques by distributing questionnaires and data analysis techniques using descriptive statistics and multiple linear regression analysis.

Findings - The results showed that organizational commitment and job satisfaction partially had a positive and significant effect on the performance of permanent employees of PT. X Gresik.

Research Implication - This research can be used as a reference for PT. X Gresik to encourage better employee performance by paying attention to factors that can increase employee commitment and satisfaction.

Limitations - This research has limitations only in a relatively small sample size, so it is considered less representative.

Keyword: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Latar Belakang - Kinerja karyawan PT. X Gresik pada tahun 2021 hingga tahun 2023 jumlah karyawan yang memperoleh kinerja istimewa mengalami penurunan sedangkan karyawan dengan kinerja kurang mengalami peningkatan. Dengan meningkatnya karyawan yang berkinerja kurang setiap tahunnya dan jumlah karyawan yang berkinerja cukup masih banyak tentunya dapat menjadi penghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. X Gresik.

Desain / Metodologi / Pendekatan - Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel berjumlah 57 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Temuan - Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. X Gresik.

Implikasi Penelitian - Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi PT. X Gresik untuk mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik dengan memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan komitmen serta kepuasan karyawan.

Batasan Penelitian - Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya pada jumlah sampel yang relatif kecil, sehingga dianggap kurang representatif.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik buruknya karyawan dalam suatu perusahaan, dimana dari hasil penilaian tersebut dapat mencerminkan pula kinerja organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan tetap pada PT. X Gresik dilaksanakan oleh karyawan berpangkat tinggi (*general manager, manager, spv*) dua kali dalam satu tahun, yaitu dilakukan pada setiap akhir juni dan setiap akhir desember tahun yang bersangkutan. Berikut adalah data rekapitulasi data kinerja karyawan PT. X Gresik pada tahun 2021 hingga 2023.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. X Gresik dari tahun 2021 hingga tahun 2023 jumlah karyawan yang memperoleh kinerja istimewa mengalami penurunan dari 8 orang (14%) pada tahun 2021 menjadi 3 orang (5,3%) di tahun 2023. Sedangkan karyawan dengan kinerja kurang mengalami peningkatan dari 6 orang (10,5%) pada tahun 2021 menjadi 8 orang (14%) di tahun 2023. Dengan meningkatnya karyawan yang berkinerja kurang setiap tahunnya dan jumlah karyawan yang berkinerja cukup masih banyak tentunya dapat menjadi penghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi dimana komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Lubis & Jaya, 2019, p. 325). Ketika komitmen diberikan kepada organisasi, maka perilaku psikologis yang diharapkan akan muncul melalui hubungan antara tujuan organisasi dengan karyawan. Karyawan yang loyal dan memiliki keterlibatan kerja, dan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi (Frimayasa & Lawu, 2020).

Berdasarkan hasil observasi peneliti, komitmen organisasi yang rendah ditunjukkan dari beberapa ungkapan karyawan PT. X Gresik yang masih memiliki pemikiran untuk berpindah dari perusahaan sebagaimana yang diungkapkan oleh karyawan berinisial DSC yang mengatakan bahwa : "Jika ada tawaran dari perusahaan lain mungkin bisa saya pertimbangkan, karena beban kerja yang saya terima selama ini kurang sesuai dengan yang ada di deskripsi pekerjaan, sehingga terkadang saya merasa capek sendiri apalagi saat tidak ada yang membantu".

Alasan lain diungkapkan oleh karyawan berinisial LM yang mengatakan bahwa : "Keinginan berpindah ada, tapi masih mempertimbangkan dengan matang dulu. Banyak faktor yang perlu dipertimbangkan misalnya pendapatan, apalagi jika tidak punya banyak pilihan perusahaan mana yang bisa memberikan lebih dari perusahaan saat ini, baik itu dari segi karir atau pendapatan". Pernyataan kedua karyawan tersebut juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah & Frianto

(2022) yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab, memberikan kemampuan yang terbaik karena merasa menjadi bagian dari organisasi dan berniat untuk bertahan lebih lama di organisasi dan lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka.

Selain komitmen organisasi, keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan penciptaan kepuasan kerja karyawan. Badrianto & Astuti (2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam kinerja karyawan dan berdampak bagi perusahaan, sehingga karyawan harus diperhatikan secara serius dan wajib diberikan sistem *reward* agar mereka merasa puas dan kinerja yang dihasilkan dapat memajukan perusahaan karena sumber daya manusia adalah aset yang berharga dan sulit untuk dipertahankan, maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan dari beberapa ungkapan karyawan PT. X Gresik yang merasa tidak puas dengan gaji yang diterima, sebagaimana yang diungkapkan oleh karyawan berinisial DSC yang mengatakan bahwa : “Dari segi gaji lumayan, tapi kalau ada perusahaan lain yang gajinya lebih tinggi dari perusahaan ini bisa dipertimbangkan. Apalagi sekarang kebutuhan juga banyak, kalau karyawan produksi masih untung karena banyak lemburan jadi banyak tambahan bonus, tapi kalau karyawan *office* jarang bahkan hampir tidak pernah ada lembur jadi minim bonus”.

Selain dari faktor gaji, ketidakpuasan karyawan juga dapat dilihat dari peluang promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut ditunjukkan oleh data promosi jabatan pada tabel 2. Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. X Gresik”.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan PT. X Gresik Tahun 2021 - 2023

Bobot	Predikat	2021		2022		2023	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
90 - 99	Istimewa	8	14	6	10,5	3	5,3
80 - 89	Baik	27	47,4	34	59,7	31	54,4
60 - 79	Cukup	16	28,1	10	17,5	15	26,3
50 - 59	Kurang	6	10,5	7	12,3	8	14
Total		57	100	57	100	57	100

Sumber : HRGA PT. X Gresik (2024)

Tabel 2. Data Promosi Jabatan Karyawan PT. X Gresik Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Mendapat Promosi	Persentase (%)
2021	57	1 Orang	1,8
2022	57	-	0
2023	57	-	0

Sumber : HRGA PT. X Gresik (2024)

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Indrasari (2017, p. 50) mendefinisikan kinerja sebagai seperangkat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Juniarti & Putri (2021, pp. 48–49) kinerja karyawan dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi: 1) Kuantitas kerja 2) Kualitas kerja 3) Kerjasama 4) Tanggung jawab 5) Inisiatif

Komitmen Organisasi

Lubis & Jaya (2019, p. 9) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi dimana komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Lubis & Jaya, 2019, p. 325). Berdasarkan landasan tersebut, maka hipotesis penelitian dapat dicetuskan sebagai berikut.

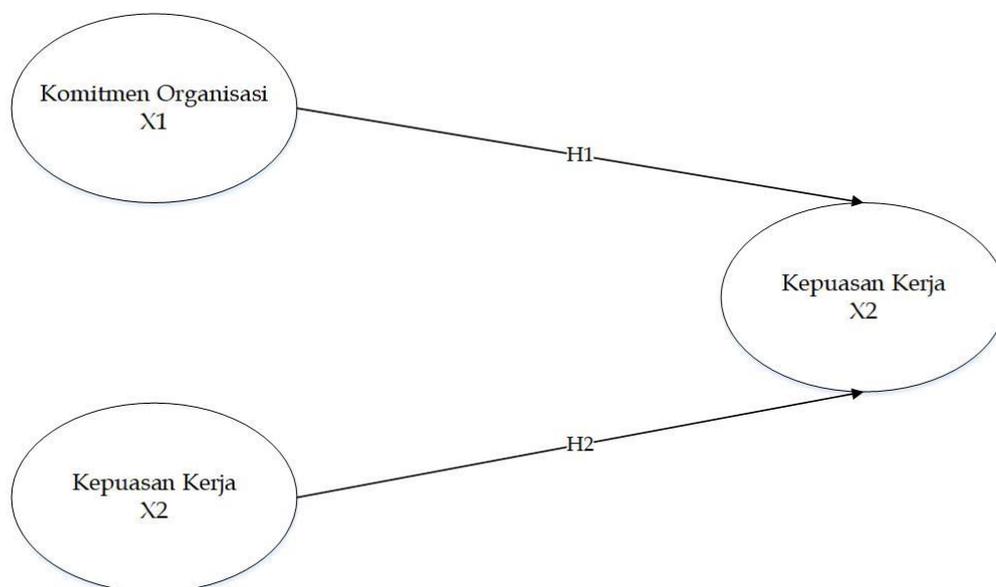
H₁. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja

Menurut Rostiawati (2020, p. 72) kepuasan kerja adalah sikap dan keyakinan pegawai terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerjanya yang dapat memberikan perasaan yang menyenangkan atau pun tidak menyenangkan yang dapat memberikan kepuasan. Salah satu faktor dari berbagai faktor yang berpengaruh lainnya, kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai. Tanpa adanya kepuasan kerja pegawai akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja pegawai menurun sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai (Juniarti &

Putri, 2021, p. 54). Berdasarkan landasan tersebut, maka hipotesis penelitian dapat dicetuskan sebagai berikut.

H₂. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Penelitian

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka - angka dan menganalisis datanya menggunakan teknik statistik.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. X Gresik dengan fokus penelitian tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan tetap yang terdiri dari bidang *office* dan produksi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X Gresik yang berjumlah 61 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria bahwa sampel yang digunakan adalah karyawan tetap, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 57 orang.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan sumber primer yang peneliti kumpulkan secara langsung melalui teknik observasi dan penyebaran kuesioner pada karyawan tetap PT. X Gresik.

Teknik Pengambilan dan Analisis Data

Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistic 22*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pada keseluruhan item pernyataan yang dipakai dalam mengukur variabel $> r_{tabel}$ sebesar 0,2201. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item dapat dinyatakan valid (Purnomo, 2016, p. 65). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Hasil pengujian reliabilitas pada data penelitian menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel $> 0,6$. Menurut Purnomo (2016, p. 79) jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ maka item dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* dalam uji *Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200. Jika nilai *Sig* $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal (Purnomo, 2016, p. 93).

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada tabel 4, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan lebih besar dari 0,05. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Zahriyah et al, 2021, p. 100).

Uji Multikolinearitas

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka maka diartikan bahwa antar variabel bebas tidak terdapat gejala multikolinieritas (Purnomo, 2016, p. 121).

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 6, dapat disusun persamaan model regresi linear berganda berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,676 + 0,501X_1 + 0,542X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai makna bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Y), dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tetap PT. X Gresik akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,578, yang artinya bahwa besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,578 atau 57,8%, dan sisanya 0,422 atau 42,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 6, nilai sig variabel komitmen organisasi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. X Gresik. Kemudian pada nilai sig variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT. X Gresik.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N	57
Normal Parameters ^{a,b}	0,0000000
	1,58993795
Most Extreme Differences	0,072
	0,047
	-0,072
Test Statistic	0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,665	0,991		2,688	0,010
Komitmen Organisasi	-0,067	0,069	-0,138	-0,981	0,331
Kepuasan kerja	-0,037	0,051	-0,102	-0,724	0,472

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,665	0,991		2,688	0,010		
Komitmen Organisasi	-0,067	0,069	-0,138	-0,981	0,331	0,900	1,112
Kepuasan kerja	-0,037	0,051	-0,102	-0,724	0,472	0,900	1,112

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,315	1,733		2,490	0,016
Komitmen Organisasi	0,501	0,120	0,382	4,172	0,000
Kepuasan kerja	0,542	0,089	0,559	6,107	0,000

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,770 ^a	0,593	0,578	1,619

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi yaitu $b_1X_1 = 0,501$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap PT. X Gresik, dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Berdasarkan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner, indikator yang paling dominan membentuk variabel komitmen organisasi adalah komitmen kontinyu yang memiliki perolehan total skor nilai tertinggi yaitu sebesar 206. Hal tersebut ditunjukkan dari pernyataan karyawan bahwa karyawan merasa terlalu banyak masalah yang harus dihadapi jika dirinya memutuskan untuk keluar dari perusahaan saat ini. Karyawan dengan komitmen kontinyu yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan organisasi.

Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kebutuhan secara ekonomis. Berdasarkan pada karakteristik responden, sebagian besar reponden memiliki masa kerja lebih dari enam tahun, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya (Rostiawati, 2020, p. 52). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiantara et al. (2022) dan Rizal et al. (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai koefisien regresi yaitu $b_2X_2 = 0,542$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap PT. X Gresik, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Berdasarkan pada nilai koefisien regresi, kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan tetap PT. X Gresik. Berdasarkan tanggapan responden dari hasil penyebaran kuesioner, menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri yang memiliki perolehan total skor nilai tertinggi yaitu sebesar 231.

Hal tersebut tercermin dari pernyataan karyawan bahwa karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Perasaan puas terhadap pekerjaan timbul dari kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. PT. X Gresik menempatkan para karyawannya sesuai dengan bidang keahlian masing - masing, dimana hal tersebut ditunjukkan dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK lebih banyak ditempatkan pada bagian produksi yang lebih mengutamakan *skill* pekerjaan

dalam mengolah bahan baku menjadi barang jadi, sedangkan karyawan dengan tingkat pendidikan S1 dan S2 yang memiliki jenjang studi lebih tinggi dibutuhkan pada bagian *office* dan SPV bagian produksi yang telah diberikan tugas sesuai jabatannya masing - masing. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah et al. (2022), Khusnah (2019), dan Maris et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Gresik.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA : Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 841-848.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(6), 139-151.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Frisian Flag. *Jurnal Equilibrium*, 9(1), 36-47.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*. Indomedia Pustaka.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor - Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. CV. Pena Persada.
- Khusnah, H. (2019). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Oganisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KOMPARTEMEN : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17-23.
- Lubis, H. M. J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. CV. Widya Puspita.
- Maris, A. S. R., Suriyanto, M. A., & Cahyadi, N. (2022). The Influence of Leadership, Motivation, Job Satisfaction, Work Facilities on Employee Performance. *Indonesian Vocational Research Journal*, 2(1), 67-71.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JESYA : Jurnal*

Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(1), 245–261.

Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. CV. Wade Group.

Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JIMB : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140.

Rostiawati, E. (2020). *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301.

Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika : Teknik dan Aplikasi Dengan SPSS*. Mandala Press.