

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERIKATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ALFAMIDI  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**(THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
AND WORKENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
PT ALFAMIDI POLEWALI MANDAR REGENCY)**



**NURDESI**

**C0121528**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2025**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERIKATAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ALFAMIDI  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



**NURDESI**

**C01 21 528**

Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Sulawesi Barat

Telah disetujui Oleh

Pembimbing I

Maghfirah, S.E., M.S.i.  
NIDN. 0907037404

Pembimbing II

Wahdaiah, S.E., M.M.  
NIDN. 0002059001

Menyetujui

Ketua Prodi Program Studi Manajemen



Erwin, S.E., M.M.  
NIP. 19890903 201903 1 013

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURDESI

NIM : C01 21 528

Jurusan/Program Studi: MANAJEMEN

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar”**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan /ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, Juli 2025

Yang membuat pernyataan



**NURDESI**  
**C01 21 528**

## **ABSTRAK**

**NURDESI, “ Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar Maghfirah, dan Wahdaniah.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara menyebarluaskan kuesioner dan observasi kepada karyawan PT Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Alfamidi yang ada di Kabupaten Polewali Mandar Teknik sampel menggunakan nonprobability sampling, penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus slovin dengan jumlah 48 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, Keterikatan Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

**NURDESI, "The Influence of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance at PT Alfamidi Polewali Mandar Regency" Maghfirah, dan Wahdaniah**

*This research aims to determine the effect of organizational commitment and work engagement on employee performance at PT Alfamidi in Polewali Mandar Regency. This type of research is quantitative, using data collection methods by distributing questionnaires and observations to employees of PT Alfamidi in Polewali Mandar Regency. The population in this study is the employees of PT Alfamidi located in Polewali Mandar Regency. The sampling technique used is nonprobability sampling, and the determination of the sample in this study was based on Slovin's formula, resulting in 48 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational commitment significantly affects employee performance, and work engagement also significantly affects employee performance. Both organizational commitment and work engagement have a significant impact on the performance of employees at PT Alfamidi in Polewali Mandar Regency.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Work Engagement, Employee Performance*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan zaman juga diikuti oleh arus teknologi yang semakin canggih, hal ini berdampak pada berbagai sektor yang mengalami banyak perubahan. Seiring dengan bertambahnya jumlah pesaing, perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi harapan bagi para konsumennya dengan cara memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan pelayanan yang diberikan oleh pesaing. Bisnis ritel menjadi salah satu bisnis yang berkembang pesat di Indonesia, bisnis ritel ini menjadi bisnis yang melibatkan penjualan barang secara langsung terhadap konsumen akhir. Peningkatan terhadap kebutuhan konsumen saat ini memberikan peluang besar bagi para pelaku bisnis ritel untuk terus mengembangkan usahanya dengan mendirikan cabang toko di berbagai daerah. Salah satu bisnis ritel yang sangat sering dijumpai dan dikenali masyarakat adalah Alfamidi. Alfamidi merupakan jaringan ritel yang didirikan pada tahun 2007, oleh PT Midi Utama Indonesia Tbk.

PT Alfamidi merupakan perusahaan ritel yang ternama dan cukup berkembang di Indonesia. Berdasarkan data pada kuartal satu pada tahun 2024, laporan terakhir yang dimiliki Alfamidi sebanyak 2.958 gerai yang terdiri dari 2.208 gerai Alfamidi reguler, 49 gerai Alfamidi super, 8 gerai midi fresh dan 693 gerai lawson. Alfamidi telah tersebar diberbagai kota. salah satunya di kabupaten Polewali Mandar yang terdapat beberapa Alfamidi yang tersebar dibeberapa tempat yang disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. 1 PT Alfamidi kabupaten Polewali Mandar**

No	Lokasi PT Alfamidi
1.	Alfamidi Tinambung
2.	Alfamidi Campalagian
3.	Alfamidi Matakali
4.	Alafamidi Dewi Sartika Wonomulyo
5.	Alfamidi Jensud Wonomulyo
6.	Alfamidi Kediri Wonomulyo
7.	Alfamidi Muh Yamin 1 (Manding)
8.	Alfamidi Muh Yamin 2 (Manding)
9.	Alfamidi Andi Depu 2
10	Alfamidi Super Andi Depu 1
11	Alfamidi Cokroaminoto

Sumber: Data prasurvey 2025

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa PT Alfamidi yang tersebar di masing-masing daerah kabupaten Polewali Mandar. PT Alfamidi merupakan perusahaan ritel yang mampu menyerap banyak tenaga kerja. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi, SDM menjadi penggerak utama untuk kelancaran berjalannya setiap kegiatan di dalam suatu organisasi bahkan maju serta mundurnya suatu perusahaan ditentukan dengan keberadaan SDM.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan dan memiliki peran yang strategis. Keberadaan sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi salah satu cara mengetahui bagaimana memahami kondisi sumber daya perusahaan adalah dengan menganalisis kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan menginginkan kinerja

karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja, keuntungan perusahaan, dan karyawan berkepentingan pengembangan diri.

Kinerja karyawan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan untuk itu penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan guna mengetahui kinerja karyawan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kaswan (2017) komitmen merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada bulan januari 2025 kepada beberapa karyawan Alfamidi menunjukkan bahwa pada saat pertama kali melamar pekerjaan, karyawan sangat antusias dan tidak merasa pekerjaan menjadi beban.

Kenyataanya setelah karyawan menjadi bagian dari suatu organisasi dan menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan, karyawan menunjukkan perilaku - perilaku seperti melanggar aturan yang telah disepakati, seperti pelanggaran disiplin kerja hal ini dapat dilihat dari keterlambatan masuk jam kerja serta Sebagian karyawan belum menunjukkan rasa memiliki terhadap perusahaan, mereka hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban bukan karna merasa terikat dengan visi dan nilai perusahaan.

Tingginya tingkat pergantian karyawan, banyak karyawan yang keluar dalam jangka waktu yang singkat karena merasa kurang nyaman, beban kerja tinggi

atau tidak ada kejelasan jenjang karir. Selain itu, kondisi kerja yang monoton dan tekanan target dimana karyawan melakukan rutinitas yang sama setiap hari serta tuntutan penjualan tinggi dapat menyebabkan kejemuhan dan menurunkan komitmen karyawan

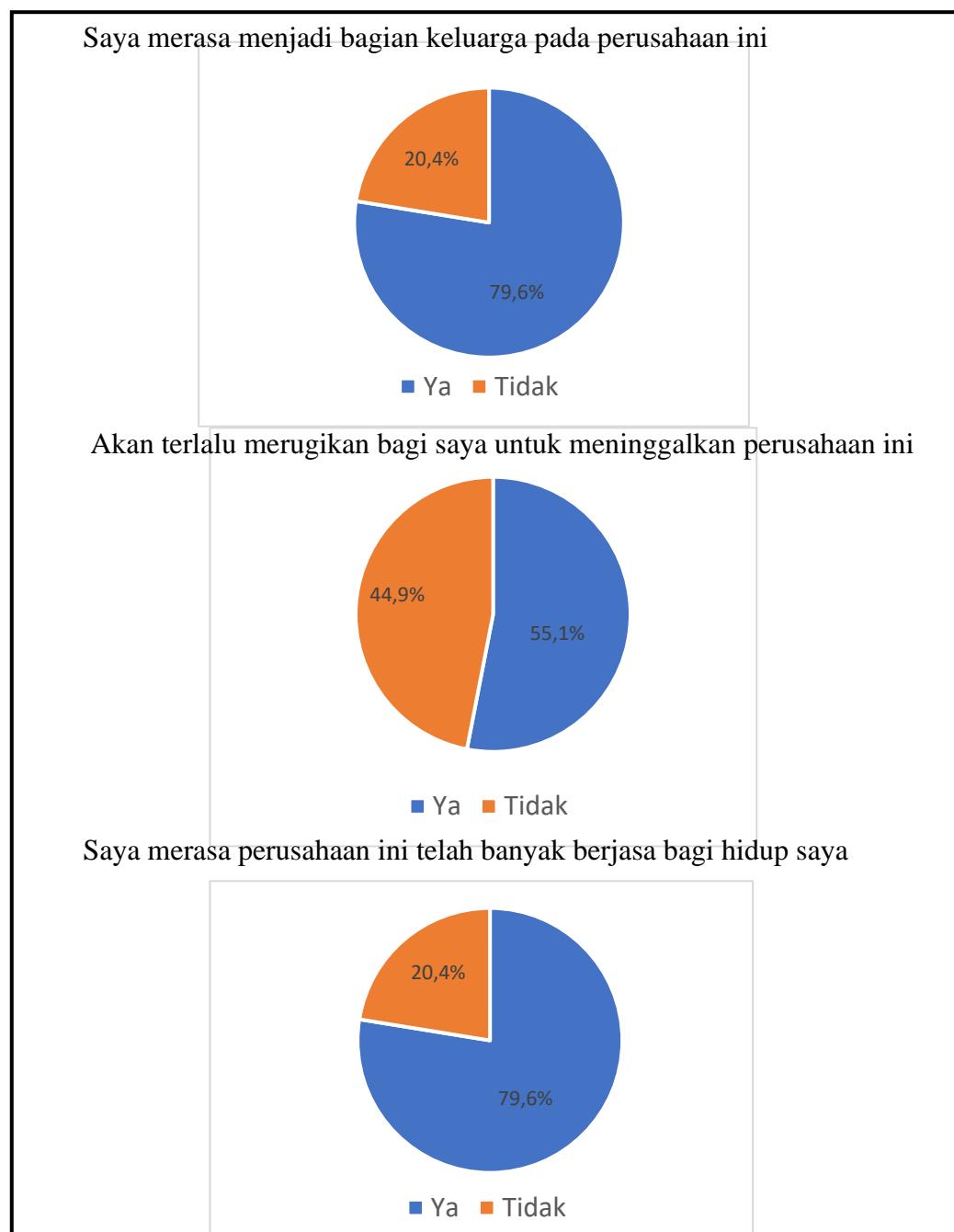
Rasa tidak adil yang dirasakan karyawan dapat menurunkan motivasi, mengurangi loyalitas, pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan serta produktivitas kerja secara keseluruhan. memiliki keinginan untuk pindah tempat kerja karena kurang memiliki rasa nyaman serta komitmen dengan perusahaan, kurangnya komitmen dengan perusahaan mengakibatkan selama bekerja karyawan belum maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Kurangnya antusiasme karyawan dalam bekerja dimana karyawan tidak berinisiatif saat di tempat kerja dan tidak memiliki kemauan untuk belajar hal-hal baru di tempat kerja, kurangnya inspirasi karyawan terhadap pekerjaan, contohnya saat rapat karyawan tidak memberikan masukan atau saran kepada atasan sehingga tidak ada kemajuan untuk karyawan maupun perusahaan.

Karyawan yang merasakan berbagai permasalahan ini memiliki keinginan untuk pindah tempat kerja karena kurang memiliki rasa nyaman serta komitmen dengan perusahaan, kurangnya komitmen dengan perusahaan mengakibatkan selama bekerja karyawan belum maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini juga berdasarkan data pra riset yang telah dilakukan penulis kepada karyawan Alfamidi di kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa tidak menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini, disamping itu sebagian karyawan merasa tidak terlalu rugi meninggalkan perusahaan ini dan

sebagian karyawan merasa perusahaan ini tidak terlalu banyak berjasa dalam hidupnya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil pra survey yang dilakukan penulis yang disajikan pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1. 1 Data Pra Riset Karyawan Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar**

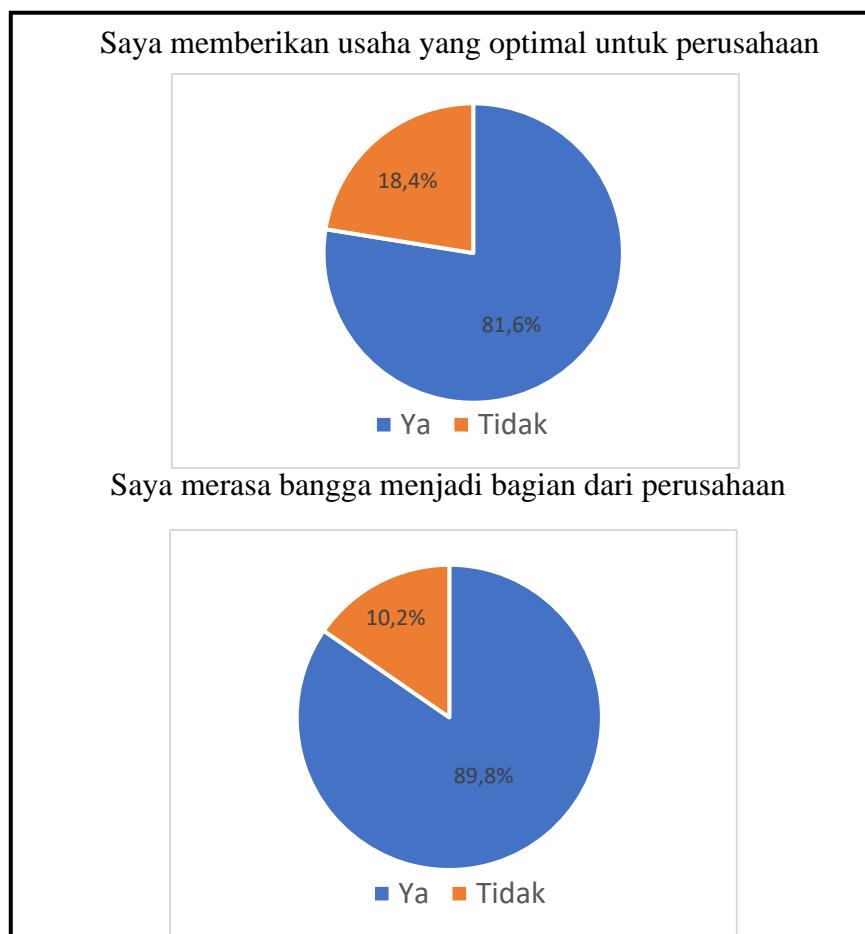
Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang belum memiliki kinerja maksimal. Karyawan terus dituntut untuk melakukan kegiatan yang produktif. Keadaan dan perilaku karyawan memiliki dampak besar pada produktifitas perusahaan namun, sering kali terjadi penurunan produktifitas yang dapat disebabkan oleh sejumlah masalah yang berkaitan dengan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan dipengaruhi sejumlah faktor diantaranya komitmen organisasi, keterikatan, gaji, insentif, dan prospek kenaikan jabatan. Ketika karyawan mempunyai persepsi negatif terhadap elemen-elemen ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan pemutusan hubungan kerja.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawati *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Reonaldho Tata Sutama *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain komitmen organisasi adalah keterikatan kerja. Keterikatan berarti mempersiapkan kekuatan karyawan untuk menopang keberlanjutan organisasi. Menurut Sari (2021) keterikatan adalah kondisi dimana individu secara mental dan emosional hadir di lingkungan kerja, merasakan amosfer di tempat kerjanya, terhubung dengan tugas serta lokasi kerjanya, bersinergi dengan tanggung jawab yang diemban, dan berorientasi pada pencapaian tugas yang ditugaskan oleh organisasi serta menunjukkan kinerja yang optimal di tempat kerja.

Keterikatan memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja secara *finansial*, keterikatan juga mempunyai peran penting dalam perilaku positif karyawan serta mempunyai peran dalam menurunkan kinerja karyawan yang tidak produktif seperti membolos dan keinginan karyawan untuk *resign* (keluar), sehingga kondisi ini juga akan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Namun, tidak semua karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya.

Hal ini berdasarkan data pra riset yang telah dilakukan penulis kepada karyawan PT Alfamidi di kabupaten Polewali Mandar terdapat sebagian karyawan yang kurang memiliki keterikatan kerja hal tersebut berdasarkan hasil penyebaran mini kuesioner, yang disajikan pada gambar berikut ini:



**Gambar 1. 2 Data Pra Riset Karyawan Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar**



**Gambar 1. 3 Data Pra Riset Karyawan Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar (Lanjutan)**

karyawan yang memberikan hasil pekerjaan yang tidak optimal dan merasa sulit menyelesaikan pekerjaannya, hal ini juga didukung oleh hasil observasi awal yang dilakukan melalui kunjungan ke beberapa PT Alfamidi di kabupaten Polewali Mandar, baik melalui pengamatan langsung maupun wawancara dengan beberapa karyawan dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang memiliki kinerja kurang maksimal.

Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang penulis temukan di lapangan, beberapa masalah tersebut diantaranya kurangnya keterampilan komunikasi yaitu karyawan kurang ramah dan tidak cukup membantu dalam menjelaskan produk (*knowledge*) ataupun informasi terkait promosi, kemudian beberapa pelanggan juga mengeluhkan kecepatan pelayanan yang kurang memadai terutama saat antrian panjang.

Kurannya keterikatan juga menyebabkan tingginya tingkat absensi dan keterlambatan sehingga karyawan tidak merasa terikat secara emosional dengan

pekerjaanya, menurunnya kualitas pelayanan pelanggan seperti karyawan yang tidak peduli akan tanggung jawabnya memberikan pelayanan yang asal asalan produktifitas pekerjaan yang menurun seperti karyawan tidak mencapai target yang diharapkan, tingkat *turn over* (keluar masuk karyawan) yang tinggi karena karyawan merasa kurang nyaman dan tidak memiliki keterikatan cenderung ingin cepat *reseing*, tidak mematuhi SOP atau aturan kerja karena merasa tidak memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, karyawan kurang inisiatif dan enggan berkembang karena tidak adanya rasa keinginan untuk berkontribusi lebih jauh.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Zahro *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian tersebut berlawanan dengan Hidayatullah, (2022) keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan serta hasil penelitian terdahulu yang berbeda maka penulis berinisiatif untuk mengetahui lebih lanjut sejauh mana variabel komitmen organisasi dan keterikatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alfamidi di kabupaten Polewali Mandar, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfamidi kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfamidi kabupaten Polewali Mandar?
3. Apakah komitmen organisasi dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfamidi kabupaten Polewali Mandar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian yang ingin diketahui yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfamidi kabupaten Polewali Mandar
2. Untuk mengetahui apakah keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfamidi kabupaten Polewali Mandar
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfamidi kabupaten Polewali Mandar

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang khususnya psikologi industri dan organisasi tentang pengaruh komitmen organisasi dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi karyawan PT Alfamidi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait komitmen organisasi dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digunakan sebagai acuan atau referensi untuk mendalami mengenai komitmen organisasi dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 *Grand Teori***

*Grand teori* yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013). Pada teori ini terdapat tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses dan keluaran. Masukan adalah permulaan situasi dan lokasi dimana proses akan terjadi, pada komponen ini ditentukan diawal sebelum hubungan kerja terjadi. Proses adalah tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, kelompok, organisasi yang terlibat didalamnya atas hasil dari masukan yang memiliki hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang telah di prediksi dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektifitas organisasi. Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing-masing individu.

##### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor krusial yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Institusi yang bergerak didalam bidang apapun tentu memerlukan

Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2019) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang di pekerjaan di suatu perusahaan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, dan organisasi mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan atau organisasi baik perencanaan, perorganisasian, serta pengambilan keputusan. Sehingga peranan SDM harus digunakan sebaik-baiknya agar bisa bersaing dan hasil kerjanya sesuai dan produktif. Pemanfaatan SDM yang ada pada sektor perusahaan atau organisasi merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pada perusahaan atau organisasi tersebut

Pencapaian tujuan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja sebagai suatu kinerja atau performa perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur SDM-nya. Pada saat ini peningkatan kinerja perusahaan tergantung pada kualitas SDM-nya.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam fungsi untuk diketahui oleh pimpinan perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (dalam Susan 2019), meliputi:

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan (*planning*) dilakukan dengan membuat rencana terkait tenaga kerja dengan efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan penyusunan suatu organisasi dengan merancang struktur dan hubungan tugas serta kewajiban yang harus dilaksanakan karyawan.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) merupakan pengarahan kepada para pegawai guna membangun kerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) merupakan mengendalikan semua pegawai guna terciptanya penterapan peraturan yang telah ditetapkan organisasi serta bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

## 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) merupakan proses penarikan, penyeleksian, penempatan, dan orientasi, serta induksi guna mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) merupakan kegiatan peningkatan keterampilan baik teknis, konseptual, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*) kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

## 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) merupakan pemersatuhan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan guna terwujudnya kerjasama yang selaras dan saling menguntungkan satu sama lain.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan pemeliharaan atau peningkatan keadaan fisik, mental, dan loyalitas karyawan guna terciptanya kerjasama sampai waktu pandemi. Dalam hal ini, organisasi dapat melaksanakan program untuk mensejahterakan karyawan berdasarkan kebutuhan karyawan.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan (*discipline*) merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati atau menjalankan peraturan dan norma yang berlaku pada organisasi.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) merupakan pemutusan hubungan tenaga kerja seorang karyawan dari perusahaan. Kegiatan ini dapat berakhirnya kontrak kerja, pensiun, keinginan pegawai, keinginan perusahaan, dan sebab lainnya.

### **2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Larasati (2018) antara lain:

#### 1) Peran administrasi manajemen sumber daya manusia

Berperan dalam melakukan pemrosesan dan penyimpanan data, yang mencangkup penyimpanan database karyawan, kebijakan perusahaan terkait program pemeliharaan dan kesejahteraan karyawan, pengumpulan dokumen, dan lain-lain.

#### 2) Peran operasional manajemen sumber daya manusia

Berperan dalam proses lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, ketiaatan terhadap peraturan perusahaan, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sebagainya.

### 3) Peran strategis manajemen sumber daya manusia

Peranan ini menekankan bahwa anggota dalam perusahaan merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar, maka harus fokus pada masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka Panjang.

#### **2.1.4 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Menurut Meutia & Husada, (2019) Komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat dengan suatu organisasi. Artinya, karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan mempunyai keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkatan seorang pekerja yang mengidentifikasi perusahaan, harapan, dan tujuannya agar tetap bertahan menjadi anggota pada perusahaan itu

##### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Nadapdap (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan, berdasarkan lingkup tantangan, jabatan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, konflik, peran dan lain-lain.
2. Faktor personal yaitu faktor yang berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain.
3. Pengalaman kerja, ini akan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.
4. Karakteristik struktur, berdasarkan besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.

#### **2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Allen dan Mayer (dalam Sadewa,2019) ada 3 indikator komitmen organisasi, yaitu :

##### **1. Komitmen Afektif**

Komitmen afektif merupakan ketertarikan atau minat organisasional terhadap organisasi dan kenyataan terhadap nilai-nilai organisasi. komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan di suatu organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Pada dimensi ini indikator berupa keterikatan yang kuat dengan perusahaan, keterlibatan langsung dalam kegiatan perusahaan, dan tetap berada dalam perusahaan karena keinginannya sendiri.

##### **2. Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan yang tinggi dan bertahan diorganisasi, bukan karena alasan yang emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut tentang kerugian yang akan ia alami apabila meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Pada dimensi ini, indikator berupa pertimbangan untung rugi untuk dapat bekerja di perusahaan dan bertahan karena tidak adanya pilihan

### 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi kerena alasan moral atau alasan etika. Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi. Pada dimensi ini indikator berupa diharuskannya untuk tetap berada dalam perusahaan dan merasa perlu untuk bertahan di dalam perusahaan

#### **2.1.5 Keterikatan Kerja**

##### **2.1.5.1 Pengertian Keterikatan Kerja**

Keterikatan kerja merupakan salah satu bentuk keterlibatan yang mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Menurut Dessler & Varkkey

(2017) keterikatan kerja merupakan sejauh mana karyawan organisasi secara psikologis terlibat, terhubung dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pengertian keterikatan kerja menurut Macey *et. al.*,(dalam Pasya,2018) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah keadaan psikologis yang positif terkait dengan pekerjaan yang bercirikan dengan keinginan yang murni untuk ikut berkontribusi dalam menyukseskan sebuah organisasi. Sebagai salah satu topik yang mendapat perhatian lebih dari praktisi bidang SDM, keterikatan penting untuk menjadi prioritas utama sebagai strategi perusahaan dalam rangka menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Menciptakan keterikatan berarti mempersiapkan kekuatan SDM untuk menopang keberlanjutan organisasi.

Keterikatan merupakan suatu proses partisipatif yang menggunakan input bekerja untuk meningkatkan komitmen mereka kepada kesuksesan organisasi. Logikanya adalah bahwa apabila perusahaan melibatkan para karyawan dalam keputusan yang mempengaruhi mereka dan meningkatkan kemandirian serta mengendalikan kehidupan kerja mereka, mereka akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen pada organisasi, lebih produktif dan lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Manfaat-manfaat ini tidak hanya berlaku bagi individu saja, melainkan berlaku pada tim, maka moral dan kinerja akan meningkat (Robbins, 2017).

Menurut Vazirani (dalam Avianto, 2019) keterikatan karyawan adalah tingkat komitmen dan keterlibatan oleh seorang karyawan, rasa memiliki dalam organisasi serta mempunyai komitmen dalam menjaga nilai-nilai yang ada didalam

organisasi tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah keadaan psikologis yang dirasakan seseorang untuk berkomitmen dan terlibat dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasinya

#### **2.1.5.2 Arti Pentingnya Keterikatan Kerja**

Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Muliawan, 2017).

Seorang karyawan yang sangat terikat dalam pekerjaan dan mempunyai kesadaran tinggi, akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Kebalikannya, apabila karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah, maka tidak akan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaannya. Apabila karyawan tidak mengetahui apa yang diharapkan dirinya dari pekerjaan tersebut dan karyawan juga tidak tahu apakah ia bisa merampungkan pekerjaan tersebut dengan sebaik mungkin, maka karyawan tersebut termasuk mempunyai keterikatan yang rendah. Mereka akan berpikir apakah dirinya dapat mendapatkan umpan balik dan pekerjaannya dapat berkembang, kemudian mereka merasa bahwa kontribusi mereka tidak menguntungkan organisasi, juga jarang mendapat apresiasi dari atasan atau rekan kerja (Anggraini, 2022).

Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi maka akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias, bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif.

#### **2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja**

Menurut Anitha (2019) terdapat 7 faktor dalam mendorong keterikatan kerja, yaitu:

- a. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang mendukung akan menunjukkan perhatian untuk kebutuhan dan perasaan karyawannya, memberikan umpan balik yang positif dan mendorong mereka menyuarakan pendapat mereka untuk mengembangkan keterampilan baru yang dapat memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Lingkungan tempat kerja yang baik akan membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan dan kerukunan antar pribadi sehingga dianggap sebagai penentu utama dalam keterikatan kerja.
- b. Kepemimpinan, kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang terdiri dari kesadaran diri, pemrosesan informasi yang seimbang, transparansi relasional, dan standar moral yang dinternalisasi. Keterikatan kerja terjadi secara alami saat pemimpin memberikan inspirasi.

- c. Hubungan tim atau rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung dan saling percaya akan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka sehingga para karyawan merasa aman ditempat kerja dan merasa terlibat sepenuhnya dengan tanggung jawab mereka.
- d. Pelatihan dan pengembangan karir, ketika karyawan mendapatkan pelatihan dalam mengembangkan karir mereka karyawan akan mendapatkan motivasi untuk dapat lebih terlibat lagi dalam pekerjaannya.
- e. Kompensasi dan remunerasi, kompensasi sangat penting dalam mengikat karyawan karena kompensasi dapat memberikan motivasi seorang karyawan untuk mencapai lebih kemudian dapat berfokus pada pekerjaan dan pengembangan diri mereka. Tingkat keterikatan kerja adalah fungsi dari persepsi yang timbul dari mereka terhadap apa yang akan mereka terima sehingga penting bagi manajemen untuk menyajikan standar remunerasi dan pengakuan yang dapat diterima bagi karyawan mereka, hal ini akan menimbulkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi.
- f. Kebijakan, prosedur, struktur dan sistem organisasi, hal-hal tersebut akan menentukan sejauh mana karyawan terlibat dalam organisasi.
- g. Kesejahteraan ditempat kerja, memberikan kesejahteraan terhadap karyawan akan meningkatkan rasa keterikatan kerja dalam diri karyawan tersebut.

#### 2.1.5.4 Indikator Keterikatan Kerja

Adapun indikator dari keterikatan kerja menurut Sari (2021) dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

a. Semangat (*Vigor*)

Semangat atau Antusiasme adalah paket energi dan fleksibilitas mental yang digunakan di tempat kerja. Ada kemauan untuk melakukan apapun untuk memecahkan masalah dan ketekunan untuk mengatasi kesulitan kerja. Antusiasme yang dihasilkan dapat memberikan energi tambahan untuk membantu karyawan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya tanpa mengeluh. Energi ini juga membantu mengurangi rasa lelah. Staf manajemen kredit, misalnya, tetap menjalankan pekerjaannya dengan serius meskipun terhambat oleh masalah seperti lambatnya departemen lain dalam memberikan bukti atau laporan keuangan.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi adalah perasaan terlibat penuh dalam pekerjaan. Hal ini ditandai dengan semangat, tujuan, penuh inspirasi, bangga dan menyukai tantangan. Rasakan bahwa karyawan sedang dalam suasana hati yang baik untuk bekerja. Misalnya, karyawan dalam manajemen kredit terlibat langsung dalam pekerjaannya. Bersedia menginvestasikan waktu untuk membantu rekan kerja menyiapkan laporan keuangan. Ini dilakukan dengan mewawancara atau mengunjungi departemen yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan kesaksian pelanggan, ketika merasa bahwa ini akan membantu pekerjaan maka dilakukan dengan cara terbaik. Ini dapat

dilakukan dengan karyawan karena merasa bahwa ini adalah bagian dari pekerjaan.

c. Penghayatan (*Absorption*)

Penghayatan merupakan kegiatan yang membuat karyawan merasa fokus dan serius dalam bekerja. Karyawan juga puas dengan pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan merasa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Karyawan merasa tenggelam dalam pekerjaannya. Manfaat datang dalam bentuk kualitas kerja. Misalnya, karyawan dalam manajemen kredit yang puas dengan pekerjaannya suka bekerja berjam-jam. Karyawan tidak keberatan jika harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya

## **2.1.6 Kinerja Karyawan**

### **2.1.6.1 Penegertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang menggambarkan seberapa efektif seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Ansory dan Indrasari (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan dianggap merupakan bagian *asset* perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal serta mampu berkompetisi. Menurut Aljabar (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang

dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Selain itu, Sinambela (2019) memiliki pendapat bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan

#### **2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Juniarti (2021):

##### **1. Kemampuan dan keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

##### **2. Pengetahuan**

Maknanya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

## 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

## 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

## 10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

## 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

## 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

## 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### **2.1.6.3 Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja menurut Dessler (2020) didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau karyawan dapat terus memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

Menurut Siagian (2019) menekankan bahwa penilaian merupakan upaya pembanding antara hasil yang nyata dicapai setelah satu tahap tertentu selesai dikerjakan dengan hasil yang seharusnya dicapai untuk tahap tersebut. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses pemberian penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar-standar yang berlaku sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **1) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga dapat termotivasi untuk menjadi lebih baik.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan, aspirasi, dan meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang dilakukannya saat ini.
- d) Mendefinisikan/merumuskan kembali sasaran masa depan, agar karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan

### **2) Aspek Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut Simamora (2016) terdapat beberapa aspek dalam pengukuran kinerja karyawan, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Hasil kerja, tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

- c) Inisiatif, tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan terutama dalam menangani masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecakapan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikannya dengan cara kerja serta situasi kerja.
- e) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan kehadiran

#### **2.1.6.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan yang di interpretasi oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam Indrasari (2017) meliputi lima elemen berikut ini:

- a) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- c) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

e) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban sebagai seorang karyawan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Dibawah ini beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian ini sebagaimana pada tabel yang disajikan berikut ini:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Afhan Anuari, M.azis Firdaus Jani Subakti (2020)	Pengaruh keterikatan karyawan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan	Persamaan penelitian ini dan sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen dan keterikatan terhadap kinerja karyawan metode penelitian menggunakan jenis	Perbedaan penelitian saat ini dan sebelumnya yaitu penelitian sebelumnya dilakukan di PDAM Tirta Kehuripan Kabupaten Bogor, sedangkan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			penelitian kuantitatif	penelitian saat ini dilakukan di PT Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar. Sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya sebanyak 87 responden sedangkan penelitian saat ini sebanyak 48 responden.
2	Dewi Astuti (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan	Persamaan penelitian yang dilakukan dewi astuti dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif.	Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel X2 yaitu budaya organisasi sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel keterikatan kerja. Sampel yang digunakan pada penelitian sebelumnya sebanyak 60 responden sedangkan penelitian saat ini menggunakan 48 sampel.
3.	Hasrun Afandi UmpuSinga (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi	Persamaan penelitian yang dilakukan Hasrun Afandi Umpu Singa dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan	Pada penelitian sebelumnya menggunakan 100 sampel sedangkan penelitian saat ini menggunakan 48 sampel. Lokasi penelitian sebelumnya

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif	dilakukan di Kota Bandar Lampung. Sedangkan penelitian saat ini terletak di kabupaten polewali mandar
4	Nenny Octarinie , Sugeng Mianto Fane , Delimawati (2023)	Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang	Persamaan penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif	Pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel X dan 1 variabel Y sedangkan penelitian saat ini menggunakan 2 variabel X dan 1 variabel Y. Terdapat perbedaan lokasi penelitian sebelumnya penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Maju Global
5.	Achmad Jajang Rukanda dan Ahmad Faisal (2023)	Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mnc Wahana Wisata	Persamaan penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif.	Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaan lokasi penelitian

Sumber : Diolah dari berbagai referensi artikel tahun 2020-2023

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Antar Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan

Secara konseptual sikap loyal yang mencerminkan terikatnya seseorang dengan organisasinya sehingga mau menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi serta bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Apabila seseorang memiliki komitmen, maka mereka tidak akan meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi merupakan suatu rasa keterikatan kuat antara pegawai atau karyawan dengan perusahaan untuk tetap mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan tersebut. Adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan keberhasilan suatu perusahaan diperkuat oleh pendapat dari Robbins dan Judge<sup>66</sup> dalam bukunya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Andry (2019) pada Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM)<sup>67</sup> dan penelitian Sukmawati & Gani (2014) pada jurnal Manajemen dan Akuntansi bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara komitmen organisasi menentukan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja untuk orang kebutuhan finansial yang rendah dari pada orang dengan kebutuhan tinggi. Menunjukkan bahwa semakin tinggi posisi karyawan dalam pekerjaannya dan dalam organisasi tempat mereka

bekerja, semakin kurang dampak komitmen pada kinerja. Menunjukkan bahwa hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

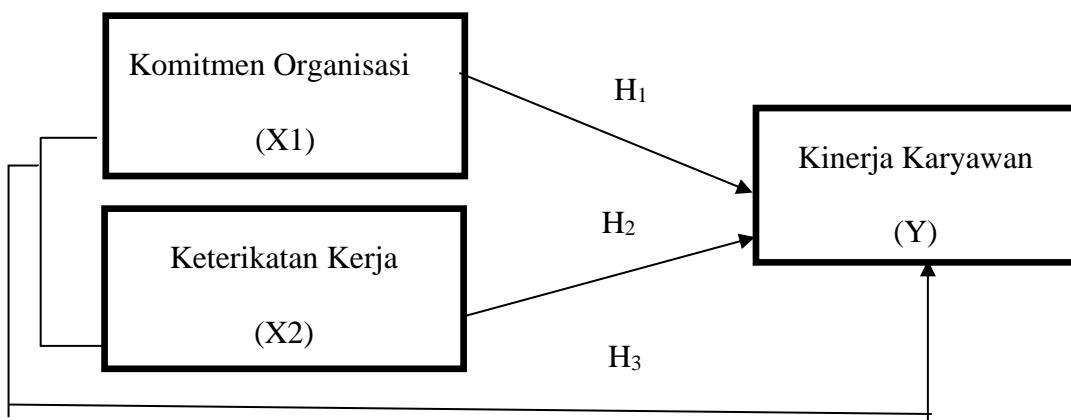
### **2.3.2 Hubungan Antar Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keterikatan kerja adalah keadaan psikologis yang dirasakan seseorang untuk berkomitmen dan terlibat dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasinya. Apabila seseorang sudah merasa terikat dengan pekerjaannya maka akan sulit bagi orang tersebut untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sari (2021) menyebutkan bahwa keterikatan merupakan seseorang yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja. Namun, tidak semua karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Selain memiliki peran penting dalam peningkatan produkitas secara finansial, keterikatan juga mempunyai peran penting dalam perilaku positif karyawan serta mempunyai peran dalam menurunkan kinerja karyawan yang tidak produktif seperti membolos dan keinginan karyawan untuk *resign* (keluar), sehingga kondisi ini juga akan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Namun, tidak semua karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya.

## 2. 4 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan faktor yang telah diketahui serta merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian dan merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Hardani *et al.*, (2020) kerangka konseptual merupakan model atau suatu gambaran konseptual yang menggambarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, yang dibentuk dalam bagan alur atau skema dan dibuat untuk memahami beberapa variabel data yang akan dipertimbangkan pada langkah selanjutnya. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X1), Keterikatan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka konseptual dalam penelitian

Ini Dapat Dilihat Pada Gambar Dibawah Ini:



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat digambarkan bahwa penelitian ini memiliki dua variabel bebas (komitmen organisasi dan keterikatan kerja) dan satu variabel terikat (kinerja karyawan). Kerangka konseptual ini diperlukan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian

dilakukan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan.

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara, yang dianggap benar namun tetap harus terbukti kebenarannya. Menurut Nurdin dan Hartati (2019) hipotesis merupakan kesimpulan sementara,bukan kesimpulan final, respon sementara, dugaan sementara yang merupakan rumusan peneliti terhadap suatu masalah penelitian yang menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dinyatakan sebagai dugaan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang bersifat relevan dan belum berdasarkan empiris yang berasal dari pengumpulan data. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah.

- H1: Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar.
- H2: Diduga keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar.
- H3: Diduga komitmen organisasi dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap, kinerja karyawan PT Alfamidi Kabupaten Polewali Mandar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, Hasil analisis di atas dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki komitmen dapat meningkatkan kinerja karyawan, karna karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan membuat karyawan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta termotivasi berkontribusi secara maksimal.
2. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan Alfamidi yang memiliki keterikatan akan menunjukkan kinerja yang baik. Karyawan Alfamidi menunjukkan kinerja yang baik karena dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan toko, sistem penghargaan, dan suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dalam dunia kerja permasalahan seperti beban kerja yang tinggi, konflik antar rekan kerja, dan kurangnya fasilitas sering terjadi. Namun, karyawan memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik walaupun berada dalam kondisi tersebut, tidak terpengaruh terhadap tekanan lingkungan kerja secara drastis.

3. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yakni komitmen organisasi dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan Alfamidi kabupaten polewali mandar. Komitmen organisasi dan keterikatan kerja memiliki pengaruh yang nyata dan saling melengkapi terhadap kinerja karyawan Alfamidi. Komitmen organisasi menggambarkan seberapa besar loyalitas, rasa memiliki, dan kesediaan karyawan untuk tetap bersama perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjaga kualitas kerja, mematuhi aturan, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, Keterikatan kerja mencerminkan seberapa besar antusiasme, dedikasi, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya ketika karyawan merasa terlibat secara emosional dan kognitif, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, memberikan kontribusi maksimal, serta lebih tahan terhadap tekanan kerja.

## 5.2 Saran

Penelitian ini tentunya masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, baik dari keterbatasan data, keterbatasan waktu, dan keterbatasan penulisan dari peneliti, maka dari itu diajukan saran-saran sebagai pelengkap dari hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

### 1. Bagi Pihak Alfamidi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi PT Alfamidi untuk mengevaluasi sejauh mana komitmen organisasi dan keterikatan kerja telah terbentuk dilingkungan kerja saat ini dan diharapkan PT Alfamidi dapat

merangcang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Selain itu, kelemahan dalam aspek komitmen organisasi dan keterikatan kerja dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan strategis, seperti peningkatan program pelatihan, pengembangan karir, maupun sistem reward. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung, penigkatan performa secara berkelanjutan.

## 2. Bagi Pihak Akademik

Penelitian diharapkan ini dapat dijadikan bahan referensi dan bahan pertimbangan serta dapat memberikan wawasan dan manfaat bagi para akademik dan pembaca nantinya.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cukupan objek atau subjek penelitian, serta dapat menambah variabel lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian lebih diperluas, tidak hanya kalangan karyawan Alfamidi di kabupaten polewali mandar namun juga kalangan karyawan retail seperti indomaret dan alfamart.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya meneliti dari komitmen organisasi dan keterikatan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan sedangkan seharusnya masih ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan
2. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti karena responden cenderung kurang teliti terhadap peryataan yang ada

sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner. Hal ini dapat dinimalisir peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden saat mengisi kuesioner agar responden fokus dalam menjawab peryataan yang ada

3. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini hanya mencakup pada kalangan karyawan Alfamidi sekabupaten polewali mandar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aljabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Andry, A. (2019). Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 9(1), 71-80.
- Anggraini, S. W., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Tetap Pt. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(7), 27-29.
- Anitha, J. (2014). Determinan keterikatan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal internasional manajemen produktivitas dan kinerja*, 63 (3), 308-323.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manager : *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Dessler, G., & Varkkey, B. (2017). *Human Resource Management* (15th ed., Vol. 53, Issue 9). Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*, 16th Edition. Harlow: Pearson Education Limited
- Djaali, H (2020) Metodologi Penelitian Kuantitatif, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26, Edisi 10, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hardani dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: CV . Pustaka Ilmu Group.
- Hasrun Afandi UmpuSinga. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi. Derivatif : *Jurnal Manajemen*, 16(1), 120–126.
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sidoarjo: Indomedia

- Juniarti, A. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kaswan.(2017). Psikologi Industri Dan Organisasi Menggambarkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 4*
- Mangkunegara, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1-10.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 915-072
- 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. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi penelitian sosial. Media Sahabat Cendekia.
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657–671.
- Pasya, D. J. (2018). Analisis motivasi, kompensasi dan status kerja terhadap keterikatan kerja karyawan studi pada PT. Karya canggih mandiri utama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 9(02), 67-75.
- Rahmawati, M., Juwita, K., Pgri, S., & Jombang, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur (Vol. 2, Issue 2).
- Rasyid, A., & Habe, H. (2022). Disiplin Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dikombis: *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2),239-250.
- Reonaldho Tata Sutama, Kusuma Candra Kirana, & Didik Subiyanto. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta). Mandar: *Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 112–118.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (edisi ke enam belas). Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins dan Judge Robbins, S.P. dan T.A. Judge. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sadewa, M. Z. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* dengan Studi Kasus pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta
- Sari, M. (2021). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan Rsud H. Abdul Manap Kota Jambi* (Disertasi doktoral, Magister Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Sari, E.Y.D., K. Bashori., dan Purwadi. 2021. Keterikatan Kerja dan Peran Aspek Psikologi Positif. Yogyakarta: UAD PRESS (Anggota IKAPI dan AP
- Siagian, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, D., & Sinambela, P. (2019). Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pres.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan. Yogyakarta: Cv. Alfabeta.
- Sukmawati, S., & Gani, N. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar.
- Supriyanto, & Janamarta, S. (2022). Pengaruh Merek Produk, Kualitas Produk, Dan Harga Produk Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Pembelian Helm Merek Kyt (Studi Kasus Pada Konsumen Helm Kyt Di Kota Tangerang). prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 1(2), 1–10.
- Suranti, T. K., Sumarni, S., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 68-76
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prananda Media Group.
- Zahro, S. F., Jalan, A., Diponegoro, P., Km, N., & Wanasari, K. (2024). Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efanda 707 Brebes. 1(4), 649–661.