

KETIKA RUMPUT TETANGGA LEBIH HIJAU, DISITULAH KOMITMEN KERJA KARYAWAN DIPERTANYAKAN

Mafaza Nuski Alfaina, M.B Sudinadji

Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendiskripsikan komitmen kerja karyawan dalam suatu perusahaan tanpa melihat perusahaan lainnya. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dengan tujuan penelitian ini memiliki kontrol yang lebih tinggi untuk melacak peristiwa-peristiwa kontemporer yang tidak dapat dimanipulasi sebagai topik riset. Kriteria informan atau subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja minimal 2 tahun, pernah berpindah pekerjaan minimal sebanyak 2 kali. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu bahwa komitmen karyawan terbentuk tergantung dari seberapa besar dan banyak benefit yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, apabila perusahaan dapat memenuhi hak karyawan secara penuh maka karyawan akan bekerja sesuai target yang diberikan oleh perusahaan.

Kata kunci: komitmen, kerja, karyawan

Abstract

This research aims to understand and describe the work commitment of employees in one company without looking at other companies. This research method uses a qualitative method with a case study approach with the aim that this research has higher control to track contemporary events that cannot be manipulated as a research topic. The criteria for informants or subjects in this study are employees who work for at least 2 years, have changed jobs at least 2 times. The results obtained from this study are that employee commitment is formed depending on how much and how many benefits the company provides to its employees, if the company can fulfill employee rights in full, employees will work according to the targets given by the company.

Keywords: commitment, work, employees

1. PENDAHULUAN

Dalam satu dekade terakhir kondisi ruang kerja di Indonesia khususnya pada dunia industri dan organisasi mengalami tantangan untuk mempertahankan sumber daya manusia terbaik yang mereka miliki (Indrayani, 2016). Terutama pada kalangan karyawan muda yang baru memasuki dunia kerja saat ini, angka karyawan muda ini akan terus bertambah memasuki dunia kerja di kemudian hari (Novisari & Dahesihsari, 2019). Oleh karena itu, dengan hadirnya perkembangan ataupun kemajuan dalam dunia usaha maka perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kinerja perusahaannya (Dian & Rayuwanto, 2020). Apabila kualitas kinerja perusahaan baik akan berpengaruh terhadap karyawan yang bekerja

didalam perusahaan tersebut. Disamping itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan mampu memberikan kontribusi optimal dan tidak mempunyai niatan untuk meninggalkan perusahaan (Indrayani, 2016). Komitmen perusahaan terhadap karyawan juga menjadi titik laju perusahaan menuju tujuannya, dalam LABUAN BAJO - Bukalapak terus berkomitmen dalam memprioritaskan kebutuhan karyawan baik dalam segi kesehatan, kesejahteraan, maupun pengembangan meski masih dalam situasi pandemi Covid-19. Atas komitmen tersebut, perusahaan akhirnya kembali dinobatkan sebagai Best Company to Work For 2022 dari HR Awards selama empat tahun berturut-turut. Di tahun ini, Bukalapak juga menerima WeCare Awards dari Komite HR Asia Awards sebagai The Most Caring Company. "Sepanjang pandemi, Bukalapak terus meningkatkan fasilitas dan fokus pada kesejahteraan karyawan," kata SVP of Talent Bukalapak (Yati, 2022). Terjadinya tinggi rendahnya komitmen kerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh peraturan perundang undangan mengenai kesehatan kerja, tertulis pada UU No 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja, yang menyatakan wacana kesehatan kerja artinya keliru satu hak pekerja atau buruh buat itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi menggunakan sistem manajemen perusahaan, upaya kesehatan kerja bertujuan buat melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya pada tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi

Dengan tidak terpenihunya Kesehatan kerja bagi karyawan akan membuat karyawan memilih bekerja di perusahaan lain, hal tersebut sesuai dengan hasil pengamatan langsung oleh penulis kepada informan RJ (Perempuan) : *"... di sana itu kompensasinya lebih tinggi dan juga lebih tinggi cuman saya itu tertariknya..."*

Dan jika terpenuhinya Kesehatan kerja bagi karyawan, maka karyawan akan tetap bertahan didalam perusahaan, hal tersebut sesuai dengan paparan yang disampaikan oleh informan A (Perempuan) : *"....Kalau saya itu pernah di posisi di mana waktu covid kemarin ya di perusahaan yang aku ikut ini kan saya itu benar-benar down downnya Dan kebijakannya itu yang sama sekali tidak ada pengurangan karyawan itu jadi pertimbangan saya untuk tidak milih ke lain perusahaan karena itu tadi di sini manajemennya itu memang sangat merangkul untuk karyawannya gitu Jadi kalau untuk saya pribadi memilih ke perusahaan lainnya yang lebih bagus lagi atau bisa untuk apa namanya Untuk itu saya sementara ini lebih memilih untuk ke perusahaan ini yang sekarang ini itu tadi karena saya setuju dengan manajemen yaitu tadi..."*

Selain informan RJ dan A, informan lain mengatakan bahwa manajemen kerja sangat berpengaruh dalam keinginan karyawan untuk berpindah perusahaan, seperti informan PWB yang melihat adanya karir yang lebih baik maka memilih untuk pindah, informan mengatakan, PWB (laki laki) : *“Kalau melihat kondisi soal kebijakan perusahaan yang saya bekerja ini ya tentunya pernah terjadi ketika saya pertama kali kerja di suatu perusahaan di otomotif itu Saya melihat lowongan ditempat lain yang menawarkan ke saya pada saat saya ditawari pekerjaan saya tentunya banyak hal yang lebih baik ya saya pada saat itu juga saya itu bagaimana caranya tetap bisa masuk ke perusahaan tersebut. Setelah saya mendapatkan informasi tersebut saya langsung play kerja ke sana dan Dengan segala pertimbangan kita tetap mencari yang terbaik kan ya dan adanya tuntutan kebutuhan juga”*.

Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya merupakan suatu bentuk Kesehatan kerja dalam perusahaan yang kurang baik bagi karyawan, sehingga adanya keinginan karyawan untuk mencari perusahaan yang lebih baik dari sebelumnya, hal tersebut sesuai dengan informan MNY (Laki laki): *“Saya ingin ini ingin memiliki perusahaan yang lebih dari perusahaan yang sebelumnya saya tempati ini, Apabila tidak ada perubahan dari perusahaan yang saya bekerja sesaat tempati sekarang ini pasti saya akan mencoba ke perusahaan yang lebih baik gitu”*

Komitmen kerja karyawan tidak semata mata hanya karena melihat manajemen dan upah yang sesuai dengan keinginan karyawan dan undang undnag ketenagakerjaan saja, akan tetapi dengan mempertibangkan keefesienan lokasi perusahaan dengan tempat tinggal karyawan juga mempengaruhi keinginan karyawan untuk memutuskan pindah kerja, Secara garis besar letak atau lokasi suatu organisasi kantor dapat dibedakan menjadi 4 jenis yaitu, lokasi perusahaan yang berkaitan dengan alam, sejarah, telah ditetapkan oleh pemerintah , dan dipengaruhi oleh faktor ekonomi (Dr. Supriyatno, 2016). Dengan menggunakan pertimbangan lokasi bekerja dengan tempat tinggal hal tersebut sesuai dengan informan ANS (Perempuan): *“...ada keinginan untuk ke sana gitu kan pindah ke sana cuman kita harus melihat dulu maksudnya benefitnya yang kita dapatkan disini sama yang di sana itu cocok apa nggak kayak misalnya di pekerjaannya sekarang kalau misalnya dari segi apa namanya lokasi rumah dan segala macam lebih dekat itu menjadi apa namanya pertimbangan buat saya sendiri gitu...”*.

Dengan manajemen yang beda stu dengan yang lainnya didalam organisasi tidak dapat disamakan, dengan melihat perusahaan lain dengan manajemen yang lebih baik belum tentu manajemen tersebut dapat dilakukan di organisasi yang lainnya, sehingga manajemen dibuat sesuai dengan kondisi dalam organisasi. Hal tersebut sesuai dengan informan E yang

mengatakan *“melihat adanya manajemen perusahaan lain yang lebih bagus itu pasti pernah terjadi, akan tetapi yang harus diingat bahwa manajemen dalam properti satu dengan yang lainnya itu tidak bisa digunakan didalam properti yang sama, belum tentu manajemen di properti A bisa digunakan di properti B, karena setiap manajemen pasti ada perihal suatu permasalahan yang mengharuskan menggunakan kebijakan tersebut”*

Komitmen dalam organisasi merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja memihak organisasi tertentu serta memiliki tujuan untuk mempertahankan keanggotaannya dan keinginannya di organisasi (Robbins & Judge, 2013). Komitmen sendiri merupakan suatu perilaku seorang karyawan dalam bertindak untuk melibatkan dirinya sepenuhnya didalam organisasi dan bersedia untuk tidak meninggalkan organisasi (Greenberg& Baron, 2013). Komitmen juga suatu bentuk kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga komitmen karyawan dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang paling penting karena akan berpengaruh dalam kinerja karyawan berupa tanggung jawab dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan akan dilakukan dengan sepenuh hati (Ma'rufi & Anam, 2019). Perilaku komitmen timbul dari seorang individu yang membulatkan hati bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya (Sartono, 2018).

Adanya komitmen karyawan yang baik, maka organisasi bertanggung jawab untuk mempertahankan dan memenuhi hak karyawan sebagai kewajiban utama organisasi. Sehingga keseimbangan antara karyaawan dan perusahaan harus diperhatikan dengan baik, Seperti halnya manajer harus menjaga komitmen karyawan agar karyawannya tetap termotivasi dan bahagia (Angelica, Yoza, & Tanuwijaya, 2022). Tujuan dari komitmen kerja sendiri adalah yang pertama membentuk loyalitas tingkat tinggi dengan kinerja bisnis yang unggul, yang kedua meningkatkan profitabilitas, meningkatkan produktivitas, mendorong retensi karyawan, meningkatkan nilai budaya dalam organisasi (DosenSosiologi.com, 2021). Komitmen harus dilakukan oleh setiap individu saat memilih untuk mengerjakan suatu kegiatan di dunia, sehingga Allah SWT berfirman dalam surat At Taubah ayat 105:

ضَوَّالْبَابِ اِيْبَاوَلْضُهُم اِيْمُكُمْ لَشَيْءٍ عَلَّابِنَّا ۗ اِيْبَاوَلْضُهُم اِيْمُكُمْ لَشَيْءٍ عَلَّابِنَّا ۗ اِيْبَاوَلْضُهُم اِيْمُكُمْ لَشَيْءٍ عَلَّابِنَّا ۗ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

Dengan mengusahakan apa yang menjadi tanggung jawab didalam perusahaan maka umat manusia akan selalu mendapatkan ridho Allah, dengan berkomitmen untuk berusaha

memenuhi kebutuhan duniawi dan mencari ridho Allah, maka umat manusia akan selalu mendapatkan perlindungan dan pertolongan dari Allah SWT.

2. METODE

Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Berdasarkan pertanyaan penelitian yang diajukan, pendekatan studi kasus memiliki kontrol yang lebih tinggi untuk melacak peristiwa-peristiwa kontemporer yang tidak dapat dimanipulasi sebagai topik riset (Yin, 2009). Atas dasar tersebut, untuk mencapai tujuan riset maka pendekatan yang digunakan dalam metode kualitatif ialah studi kasus. Teknik pengambilan sampel yang diimplementasikan dalam riset ini adalah *purposive sampling*. Dengan kriteria subjek bertempat tinggal di Solo Raya. Selain itu, subjek juga pernah berpindah tempat kerja minimal 2 kali dengan lama bekerja minimal 1 tahun di setiap perusahaan. atau karyawan yang sudah bekerja minimal di 2 perusahaan yang berbeda. Target populasi wilayah yang dijadikan sampel dalam riset ini ialah Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling* yaitu Teknik pengambilan data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu dalam penentuan informan (Sugiyono, 2013).

Teknik analisis tematik merupakan teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini, teknik analisis tematik sendiri merupakan teknik analisis yang mengidentifikasi data melalui tahapan pelaporan berbagai pola atau tema pada data yang dihasilkan dengan tujuan supaya analisis dapat fokus dirincikan dari aspek aspek tertentu yang sesuai dengan pertanyaan penelitian. Sehingga data yang diperoleh dapat mendeskripsikan secara keseluruhan untuk data yang mendalam (Braun & Clarke, 2006). Analisis tematik dalam penelitian ini dilakukan secara *theory driven*, yaitu teori yang digunakan akan diterapkan untuk membentuk dan mengembangkan jalannya penelitian, serta memberikan dasar untuk memeriksa hasil dan pembahasan penelitian secara teliti berdasarkan pola atau tema teori yang digunakan (Cash, 2018). Dan Pada penelitian ini akan digunakan triangulasi sumber, yaitu pengecekan data dari berbagai informan untuk selanjutnya dideskripsikan, dikelompokkan sesuai dengan perspektif, dan dianalisis oleh peneliti (Sugiyono, 2016).

Terdapat dua langkah dalam penyusunan analisis tematik, yaitu langkah pertama yang harus dilakukan adalah peneliti harus membaca dan memahami secara seksama keseluruhan isi dari hasil wawancara dengan tujuan peneliti dapat secara detail mengetahui adanya ide atau pola yang disampaikan oleh partisipan. Langkah kedua yang harus dilakukan oleh peneliti adalah dengan pengkodean. Proses pengkodean merupakan proses pengujian dan penelaah data yang sudah didapatkan dengan memberikan label dalam bentuk

frasa, kata, atau kalimat agar peneliti dapat memahami makna dari ide atau pola yang disampaikan oleh partisipan dalam wawancara (Liamputtong, 2009). Penelitian ini menggunakan 2 tahapan pengkodean. Tahap pertama dalam pengkodean penelitian yaitu penyandian terbuka (*open coding*), penyandian terbuka dilakukan diawal dengan tujuan untuk memeriksa data dan meringkasnya menjadi kode atau label awal. Lalu yang tahap kedua dalam pengkodean dilakukan dengan penyandian aksial (*axial coding*) tahap penyandian dengan peneliti menyusun dan menautkan berbagai kode atau label yang sudah ada, sehingga menjadi kategori atau tema utama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Penelitian yang berjudul “Ketika Rumput Tetangga Lebih Hijau Disitulah Komitmen Kerja Dipertanyakan”, pada judul ini menitik beratkan pada komitmen kerja karyawan dalam perusahaan. Komitmen sendiri merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi secara totalitas (Kreitner & Kinicki, 2010). Komitmen kerja dapat dilihat dari berbagai macam aspek, seperti *Affective commitment* keinginan didalam diri individu untuk mendedikasikan dirinya di perusahaan, *Continuance commitment* muncul dikarenakan tuntutan ekonomi dari karyawan itu sendiri, *Normative commitment* merupakan kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Dengan dilakukan penelitian oleh subjek, berikut merupakan hasil dari wawancara karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

Table 1. Kualifikasi subjek dalam penelitian

No	Subjek	Lama bekerja	Banyaknya perpindahan
1.	P	2013- 2023	2
2.	WMA	2021-2023	2
3.	MR	2020-2023	8
4.	A	2018-2023	1
5.	M	2015-2023	5

Dari penelitian yang dilakukan secara wawancara tidak terstruktur ini menghasilkan temuan temuan yang menunjukkan komitmen karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan pengaruh yang baik dan menghasilkan benefit yang menguntungkan kedua belah pihak, hal tersebut disampaikan oleh subjek berinisial P dan A, dalam wawancara yang tertulis pada kode (W.P/93-106) “kembali lagi pertama kali awal mulanya coba-coba karena kita kan nggak tahu pendapatan orang seperti apa Dan setelah masuk kecemplung ya melihat segala benefit yang ditawarkan dari perusahaan Itu yang membuat saya akhirnya mau Bertahan

sampai sekarang, benefitnya ada macam-macam Ada Dari gaji ada juga benefit kesehatan kayak asuransi kemudian BPJS kemudian tiket pesawat pp gratis dari perusahaan Makan camp juga dibayarin perusahaan gaji juga alhamdulillah cukup gitu” dan (W.A/38-51) “Oke kalau dari apa namanya basic-nya Memang ini ya karena 6 tahun 7 tahun berarti ya itu waktu yang tidak singkat Di contact center sendiri juga ada step-stepnya sama saya masuk dulu itu sebenarnya sebagai agent customer service kemudian 2 tahun kemudian tahun ketiga naik ke tim leader kemudian sekitar 4 tahun baru bisa masuk ke supervisor, Nah dari sana juga belajar banyak Di contact center tidak hanya mengenai menghandle customer ataupun tentang public speaking tapi ternyata di dalamnya juga mempelajari tentang bisnis-bisnis di dalamnya jadi berangkat dari sana kita tahu ternyata bisnisnya itu sangat luas sekali dan ada satu hal yang kita harus capai juga ada tantangan-tantangan dan di mana itu juga tidak bisa langsung dipelajari untuk orang-orang atau teman-teman yang baru join seperti itu, ketika kita sudah tahu bisnis di dalamnya maka biasanya ketika ada lowongan di suatu posisi itu biasanya kita nggak apply Biasanya kita yang di Lamar lah istilahnya gitu Jadi biasanya ada Yang mencari posisi tertentu itu dilihat dari sisi pengalamannya jadi tidak kita yang apply tapi biasanya kita diapproach dulu Ada tawaran untuk di sini secara kualifikasi yang sudah masuk di kualifikasi itu nanti prosesnya ya tetap sama sih Kan ada proses interview ataupun proses tes tes seperti itu”. Berbeda dengan subjek yang belum mendapatkan perusahaan yang dapat memberikan benefit yang sesuai dengan harapannya, hal tersebut disampaikan oleh subjek dengan kode (W.MR/279-291) “kalau dari saya semisal menawari saya gaji yang lebih tinggi itu kemungkinan besar saya ambil tapi saya lihat dulu kalau kita ke diterima kerja harus melihat dari jam kerja perusahaan melihat jam hari kerja perusahaan Takutnya kalau perusahaan yang baru itu nanti weekend atau tanggal merah kan masuk Nah malah lebih merugikan dari yang saya butuhkan yang saya butuhkan waktu ya terus dari jenjang karir juga dari hal-hal lain juga seperti itu”.

Sehingga sangat berpengaruh adanya tuntutan ekonomi dapat memunculkan komitmen kerja karyawan dalam perusahaan. Dari temuan temuan dalam wawancara menunjukkan bahwa karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun akan memiliki ketahanan atau komitmen kerja di perusahaan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun.

3.2 Pembahasan

Komitment kerja karyawan merupakan suatu kondisi yang seharusnya dimiliki setiap karyawan dalam perusahaan. Komitment kerja sendiri sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan, dan apabila perusahaan memiliki karyawan

dengan rata rata memiliki komitmen kerja yang tinggi akan membuahkan hasil yang lebih baik. Dalam perusahaan dengan turnover yang rendah menjadikan suatu perusahaan memiliki kualitas karyawan yang baik sehingga perusahaan tidak mengalami kerugian dalam mengeluarkan benefit atau fee untuk karyawannya.

Penjelasan tabel-tabel penyandian aksial di bawah ini untuk kondisi responden, kode “+” memiliki makna “menonjol” dan kode “-“ bermakna “lemah”.

Table 2. Aspek *Affective commitment*

Subjek	Ketahanan kerja
P	+
WMA	-
MR	-
A	-
M	+

Dalam tinjauan aspek *Affective commitment*, yaitu tentang keinginan didalam diri individu untuk mendedikasikan dirinya di perusahaan tertentu, karena adanya keterikatan emosional antara individu dengan perusahaan, responden menunjukkan perbedaan keterikatan emosionalnya. Yaitu subjek berinisial WMA, MR, dan A memiliki ketahanan kerja atau komitmen kerja yang tidak kuat, hal tersebut dibuktikan dengan kutipan wawancara WMA yang mengatakan “ *mungkin untuk pikiran pindah pekerjaan atau pindah perusahaan lain saya juga masih berharap untuk dapat bekerja di tempat yang lebih menguntungkan dan lebih bisa memberikan benefit yang lebih dari ini tapi untuk Rencananya mau ke mana Masih belum ada gambaran*” (W/WMA/82-88) dan subjek MR yang mengatakan “*Kalau boleh jujur ada untuk tahun ini Jadi saya di sini mikirnya masih kerja sementara ya Karena untuk tujuannya nanti kan Saya akan mengikuti arah yang saya tujukan besok ke kota mana gitu jadi yang saya akan Arahkan setelah lebaran ini nanti kalau nggak akhir tahun Saya akan pindah lagi di kota yang saya targetkan seperti itu*” (W/MR/186-194), subjek berinisial A mengatakan “*sebetulnya lebih kerasa khawatir ketika kita sebagai karyawan kontrak itu kedepan itu kita masih belum tahu gitu apalagi dengan posisi kita kan mostly Posisi kita untuk seperti yang sekarang itu ketika saya lihat itu 1 2 itu beberapa semuanya sudah punya keluarga Artinya mereka punya tanggungan tetap yang harus mereka ya mereka tanggung jawab gitu, dengan posisi yang sekarang kan masih mengkhawatirkan gitu loh suatu saat kontraknya tidak diperpanjang ataupun mungkin project-nya diskonnyil dan kita harus otomatis cari perusahaan ee pekerjaan yang baru lagi gitu thats why yang sekarang itu masih tetap ada rasa bahwa saya harus mencari perusahaan yang lain yang lebih mau menghargai saya*” (W/A/83-90). Berbanding terbalik jika dibandingkan dengan

ketiga subjek lain yang berinisial P dan M yang memiliki ketahanan kerja yang baik, hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara subjek berinisial P yang mengatakan “*setelah masuk kecemplung ya melihat segala benefit yang ditawarkan dari perusahaan Itu yang membuat saya akhirnya mau Bertahan sampai sekarang, benefitnya ada macam-macam Ada Dari gaji ada juga benefit kesehatan kayak asuransi kemudian BPJS kemudian tiket pesawat pp gratis dari perusahaan Makan camp juga dibayarin perusahaan gaji juga alhamdulillah cukup gitu*” (W/P/94-106), bahwa subjek P menunjukkan bahwa komitmennya muncul dalam perusahaan tersebut disebabkan adanya benefit yang menguntungkan. Dari subjek M mengatakan bahwa “*Yang mendasari saya untuk bekerja di perusahaan saat ini ya mungkin jenjang masa tua sih kalau orang tua bilang sih apa namanya pegawai tetap kalau sekarang ini kan saya sudah jadi pegawai tetap jadi pegawai pemerintah daerah jadi nggak mungkin ada PHK*” (W/M/55-58) dengan pekerjaan yang subjek pilih saat ini memberikan benefit berupa keterjaminan masa tua dan tidak adanya PHK, sehingga kehidupannya lebih terjamin.

Sehingga pada aspek *Affective commitment* menjelaskan ketertarikan seorang karyawan untuk mendedikasikan dirinya bekerja di perusahaan tersebut secara bertanggung jawab dan menggunakan hati. Hal tersebut muncul karena ditemukannya dari hasil penelitian dan dibagi menjadi beberapa factor, jaminan hari tua, fasilitas selama bekerja, fee atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan. Dan hal yang membuat karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab dan tidak bekerja dengan hati disebabkan karena kontra kerja yang tidak ada jaminan, fasilitas selama bekerja yang tidak disediakan, dan gaji yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Table 3. Aspek *Continuance commitment*

Subjek	Ketahanan kerja
P	+
WMA	+
MR	-
A	-
M	+

Dalam tinjauan aspek *continuance commitment* muncul dikarenakan tuntutan ekonomi dari karyawan itu sendiri. Tuntutan karyawan dapat berupa pemenuhan kebutuhan keluarga atau pemenuhan kebutuhan kesehariannya. Pemenuhan kebutuhan yang didedikasikan subjek untuk memenuhi kebutuhan keluarga disampaikan oleh subjek berinisial P yang mengatakan “*Ya namanya juga kepala rumah tangga ya banyak tuntutan itu banyak kebutuhan hidup untuk menafkahi keluarga ya itu aja sih nggak ada pilihan lain*” (W/P/219-223), subjek berinisial M mengatakan bahwa “*untuk saat ini cukup saya juga sudah berkeluarga itu cukup*

tapi untuk saya pribadi dan keluarga untuk gaji seorang karyawan entah itu PNS entah itu pegawai BUMN” (W/M/148-149) dan subjek WMR yang mengatakan “jika saya memutuskan kontrak di bulan ke-6 pada saya masih ada kontrak beberapa bulan lagi otomatis saya kena pinalti sedangkan saat ini kebutuhan rumah tangga saya juga semakin banyak istri saya sekarang juga baru mengandung anak pertama jadi missal saya memutuskan kontrak sekarang ya saya mendapatkan kerugian juga ya mungkin yang menjadi latar belakang saya tetap bertahan di sini ya untuk keluarga saya” (W/WMA/97-103). Sedangkan subjek berinisial MR memiliki pengalaman kerja yang sering berpindah pindah dan saat ini memilih untuk menetap di solo untuk melanjutkan studi atau sekolah S2 hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang mengatakan “Di Solo kan saya ada tujuannya salah satunya Saya ingin ya bismillah bisa lanjut S2 lagi sekolah lagi ya itu mungkin salah satu alasan Saya ingin pulang ke Solo” (W/MR/102-106), dan subjek berinisial A memiliki tujuan lain yaitu mempersiapkan diri apabila kontrak kerja tidak diperpanjang hal tersebut dikatakan dalam wawancara “kan masih mengkhawatirkan gitu loh suatu saat kontraknya tidak diperpanjang ataupun mungkin project-nya hentikan dan kita harus otomatis cari perusahaan ee pekerjaan yang baru lagi” (W/A/87-88).

Sehingga aspek *continuance commitment* muncul dikarenakan tuntutan ekonomi dari karyawan itu sendiri. Adanya tuntutan perekonomian dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi dua factor, yaitu pemenuhan kebutuhan keluarga dan pemenuhan kebutuhan pribadi. Dari factor pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga muncul perilaku untuk tetap mempertahankan posisi atau berkarir disuatu perusahaan sehingga muncul komitmen kerja karyawan dengan tercapainya target perusahaan, factor kedua adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi secara pribadi seperti memenuhi keinginannya untuk melanjutkan studi dan mencari perusahaan yang dapat memberikan jaminan lebih menguntungkan.

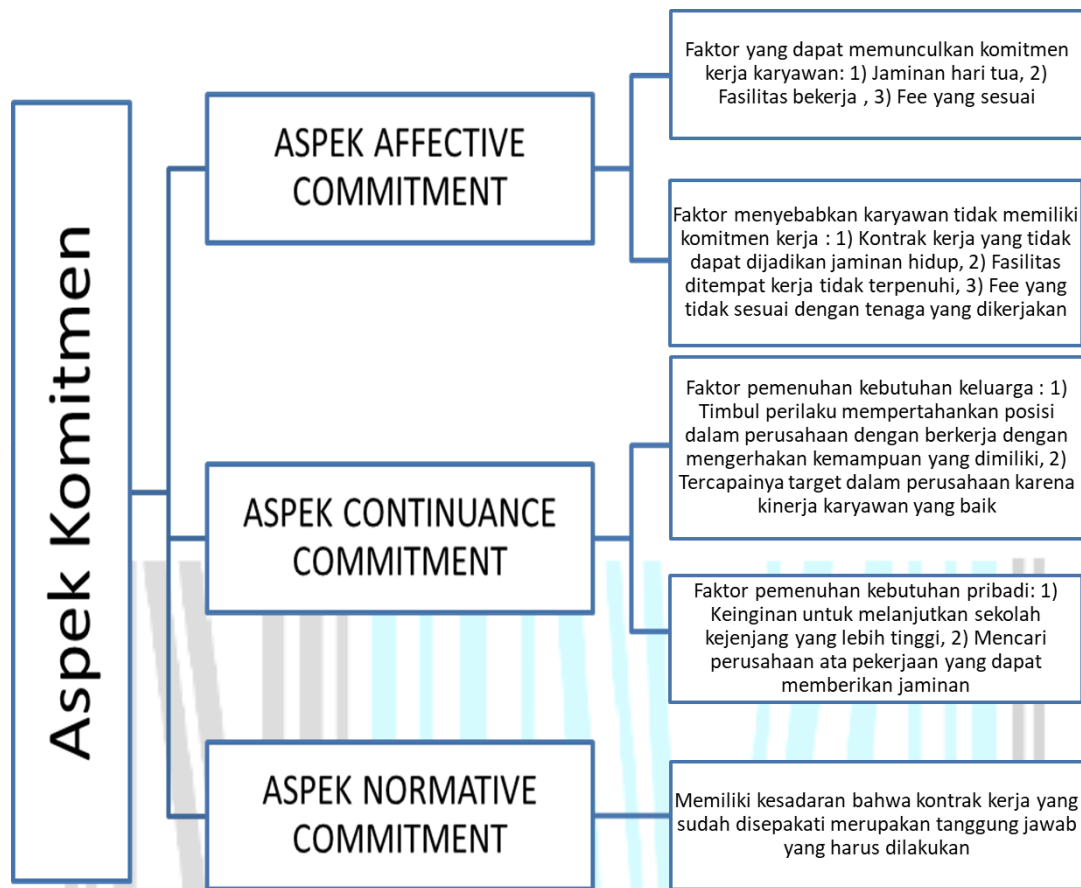
Table 4. Aspek *Normative commitmen*

Subjek	Ketahanan kerja
P	+
WMA	+
MR	+
A	+
M	+

Dalam tinjauan aspek *Normative commitment*, suatu bentuk kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Rasa bertanggung jawab terhadap kontrak kerja yang sudah dtandatangani secara sadar oleh

karyawan dan kesepakatan yang sudah disetujui oleh perusahaan dan karyawan yang dapat dipenuhi hak dan kewajibannya akan memunculkan komitmen kerja karyawan yang baik dan pemenuhan target dalam perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan kelima subjek yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap kontrak kerja, dibuktikan dengan hasil wawancara subjek berinisial P yang mengatakan *“saya lolos 2013 Februari tepatnya berangkat ke Kalimantan Tengah jadi set lokasi kerja saya pertama kali di Kalimantan Tengah, di sana selama 1 tahun lebih sedikit terus sempat pernah kena PHK beberapa bulan kemudian ditarik kembali ke Sragen perusahaan yang sama tapi beda Project di sragen itu project-nya jalan tol di situ cuma 6 bulan Kemudian saya langsung dimutasi ke Sangatta gitu di Sangatta 7 tahun baru tahun kemarin saya pindah ke Samarinda masih perusahaan yang sama juga”* (W/P/59-87), subjek berinisial WMA yang mengatakan *“jika saya memutuskan kontrak di bulan ke-6 pada saya masih ada kontrak beberapa bulan lagi otomatis saya kena pinalti sedangkan saat ini kebutuhan rumah tangga saya juga semakin banyak istri saya sekarang juga baru mengandung anak pertama jadi missal saya memutuskan kontrak sekarang ya saya mendapatkan kerugian juga ya mungkin yang menjadi latar belakang saya tetap bertahan di sini ya untuk keluarga saya”* (W/P/97-103), subjek berinisial MR yang mengatakan *“kontrak kerja atau pkwp terus kemudian komitmen dalam diri misal nih Saya akan bekerja di perusahaan Saya pengen di perusahaan itu mau Seberapa lama sih Terus tujuannya Besok pengen ke arah mana sih gitu biasanya yang saya lakukan gitu sih contoh sebelumnya rata-rata 1 tahun pindah satu tahun beda Emang itu dari komitmen diri saya kalau saya sudah belajar di sini Saya ingin mencoba belajar di yang lain”* (W/MR/443-453), subjek berinisial A mengatakan *“Oke kalau dari apa namanya basic-nya Memang ini ya karena 6 tahun 7 tahun berarti ya itu waktu yang tidak singkat Di contact center sendiri juga ada step-stepnya sama saya masuk dulu itu sebenarnya sebagai agent customer service kemudian 2 tahun kemudian tahun ketiga naik ke tim leader kemudian sekitar 4 tahun baru bisa masuk ke supervisor”* (W/A/38-41), dan subjek M mengatakan *“Yang mendasari saya untuk bekerja di perusahaan saat ini ya mungkin jenjang masa tua sih kalau orang tua bilang sih apa namanya pegawai tetap kalau sekarang ini kan saya sudah jadi pegawai tetap jadi pegawai pemerintah daerah jadi nggak mungkin ada PHK Ada apa namanya pemotongan sepihak seperti itu kan tidak ada di perusahaan pemerintah itu tuh nggak ada”* (W/M/55-58).

Sehingga aspek *Normative commitment* merupakan kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Dan kelima subjek menunjukkan komitmen tersebut.



Gambar 1. Skema Proses Terbentuknya Perilaku Komitmen Kerja Karyawan

Berdasarkan data yang sudah ditunjukkan pada skema 1, bahwasannya komitmen kerja karyawan merupakan suatu bentuk pencapaian karyawan perusahaan dalam mendedikasikan dirinya kepada perusahaan, dengan kata lain terbentuknya komitmen kerja karyawan tergantung dari kondisi kebutuhan yang harus di penuhi dan keinginan keinginan atau cita cita yang belum terpenuhi sehingga seorang karyawan akan melakukan segala cara untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tersebut di perusahaan yang saat ini sudah terikat kontrak dengan karyawan.

Kepercayaan atau keimanan seorang individu dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari kerelaan dan keikhlasan seorang individu dalam bekerja. Seorang individu yang bekerja di perusahaan dapat bekerja secara ikhlas apabila perusahaan memeberikan jaminan- jaminan yang dapat memperkokoh komitmen karyawannya untuk bekerja, dan seorang karyawan pun harus bertanggung jawab denga napa yang sudah menjadi pekerjaannya di perusahaan. Dalam hadis Nabi dijelaskan bahwa seseorang akan dicintai oleh Allah subhanahu wata'ala jika mengerjakan sesuatu dengan penuh ketekunan, optimal dan mempersembahkan karya yang terbaik.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ
(رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”

Hadist ini menjelaskan tentang kemuliaan seorang individu yang bekerja secara profesional dan menyelesaikan janji atau kontrak kerja yang sudah di sepakati, sehingga perusahaan harus memenuhi hak karyawannya dan karyawan harus bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Hal tersebut sesuai dengan subjek berinisial P dan M yang memiliki ketahanan kerja yang baik, hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara subjek berinisial P yang mengatakan “*setelah masuk keceplung ya melihat segala benefit yang ditawarkan dari perusahaan Itu yang membuat saya akhirnya mau Bertahan sampai sekarang, benefitnya ada macam-macam Ada Dari gaji ada juga benefit kesehatan kayak asuransi kemudian BPJS kemudian tiket pesawat pp gratis dari perusahaan Makan camp juga dibayarin perusahaan gaji juga alhamdulillah cukup gitu*” (W/P/94-106) dan dari subjek M mengatakan bahwa “*Yang mendasari saya untuk bekerja di perusahaan saat ini ya mungkin jenjang masa tua sih kalau orang tua bilang sih apa namanya pegawai tetap kalau sekarang ini kan saya sudah jadi pegawai tetap jadi pegawai pemerintah daerah jadi nggak mungkin ada PHK*” (W/M/55-58).

اللَّهُ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْفُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya: Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah, setelah diikrarkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat.

Perjanjian kontrak yang sudah disepakati antara kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan secara langsung disaksikan oleh Allah SWT dan kedua belah pihak bertanggung jawab untuk memenuhi janji atau kontrak yang sudah disepakati, apabila ingkar akan mengakibatkan kerugian disalah satunya dan dosa karena ingkar terhadap janji. Dari dahlil tersebut menyebutkan bahwa menepati janji adalah kewajiban bagi pembuat janji, sehingga adanya kontrak kerja yang sudah disepakati dari awal oleh karyawan dan perusahaan harus dipenuhi oleh keduanya, hal tersebut sejalan dengan kelima subjek dalam penelitian ini yang bertanggung jawab atas kontrak yang sudah di sepakati, subjek berinisial P yang mengatakan “*saya lolos 2013 Februari tepatnya berangkat ke Kalimantan Tengah jadi set lokasi kerja saya pertama kali di Kalimantan Tengah, di sana selama 1 tahun lebih sedikit terus sempet pernah kena PHK beberapa bulan kemudian ditarik kembali ke*

Sragen perusahaan yang sama tapi beda Project di sragen itu project-nya jalan tol di situ cuma 6 bulan Kemudian saya langsung dimutasi ke Sangatta gitu di Sangatta 7 tahun baru tahun kemarin saya pindah ke Samarinda masih perusahaan yang sama juga” (W/P/59-87), subjek berinisial WMA yang mengatakan “jika saya memutuskan kontrak di bulan ke-6 pada saya masih ada kontrak beberapa bulan lagi otomatis saya kena pinalti sedangkan saat ini kebutuhan rumah tangga saya juga semakin banyak istri saya sekarang juga baru mengandung anak pertama jadi missal saya memutuskan kontrak sekarang ya saya mendapatkan kerugian juga ya mungkin yang menjadi latar belakang saya tetap bertahan di sini ya untuk keluarga saya” (W/P/97-103), subjek berinisial MR yang mengatakan “kontrak kerja atau pkwp terus kemudian komitmen dalam diri misal nih Saya akan bekerja di perusahaan Saya pengen di perusahaan itu mau Seberapa lama sih Terus tujuannya Besok pengen ke arah mana sih gitu biasanya yang saya lakukan gitu sih contoh sebelumnya rata-rata 1 tahun pindah satu tahun beda Emang itu dari komitmen diri saya kalau saya sudah belajar di sini Saya ingin mencoba belajar di yang lain” (W/MR/443-453), subjek berinisial A mengatakan “Oke kalau dari apa namanya basic-nya Memang ini ya karena 6 tahun 7 tahun berarti ya itu waktu yang tidak singkat Di contact center sendiri juga ada step-stepnya sama saya masuk dulu itu sebenarnya sebagai agent customer service kemudian 2 tahun kemudian tahun ketiga naik ke tim leader kemudian sekitar 4 tahun baru bisa masuk ke supervisor” (W/A/38-41), dan subjek M mengatakan “Yang mendasari saya untuk bekerja di perusahaan saat ini ya mungkin jenjang masa tua sih kalau orang tua bilang sih apa namanya pegawai tetap kalau sekarang ini kan saya sudah jadi pegawai tetap jadi pegawai pemerintah daerah jadi nggak mungkin ada PHK Ada apa namanya pemotongan sepihak seperti itu kan tidak ada di perusahaan pemerintah itu tuh nggak ada” (W/M/55-58). Sehingga pada firman Allah SWT tersebut memerintahkan bahwa setiap insan manusia harus memenuhi janji- janji yang sudah disepakati baik janji prasetia hamba kepada Allah maupun janji yang dibuat di antara sesama manusia termasuk bisnis (Suwiknyo, 2010). Dalam hal ini kelima subjek yang berinisial P, WMA, MR, A, dan M memiliki komitmen kerja terhadap perusahaannya, dengan berusaha bertanggung jawab dengan kontrak yang diberikan walaupun ada keinginan untuk berpindah perusahaan demi melangsungkan kehidupannya.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwasanya komitmen kerja karyawan sangat berfungsi untuk berlangsungnya pekerjaan menjadi maksimal. Dengan adanya komitmen kerja dapat dihasilkan dari perusahaan yang

memberikan hak karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan dan karyawan bertanggung jawab untuk mencapai target- target yang sudah disepakati dari awal. Apabila suatu perusahaan memberikan hak karyawan yang tidak sesuai maka komitmen kerja karyawan di perusahaan tersebut tidak akan terbentuk. Dengan kata lain komitmen kerja karyawan terbentuk karena adanya rasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan perjanjian dengan perusahaan atau sering disebut kontrak kerja.

Penelitian selanjutnya hendaknya memberikan batasan tahun kelulusan pada setiap subjek penelitian, hal tersebut dikarenakan tahun kelulusan mempengaruhi banyak sedikitnya perpindahan kerja karyawan. Peneliti juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya dilakukan secara kuantitatif dengan tujuan agar dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi peneliti selanjutnya dan dapat menjadi bahan pertimbangan karyawan untuk berpindah kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A Faqih, W. A. (2017). Strategi Pengembangan SDM Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital. *Jurnal Universitas Islam Sultan Agung* , Volume 1, no. 1, hlm. 82.
- Allen, & Mayer. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Angelica, D., Yoza, D. O., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Di Industri Konstruksi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi dan Pelayanan Publik*, Volume IX Nomor 2.
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushyvana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, Volume 8, No. 3.
- Basri, B., Abdillah, H., & Utami, T. (2022). Sosialisasi Dampak Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Abdimas (Journal of Community Service): Sasambo*, Vol. 4, No. 2.
- Braun, V., & Clarke, & V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 1 (1), 77-101.
- Cash, P. (2018). *Developing theory-driven design research* (Vol. 56). Design Studies. doi:[https://doi: 10.1016/j.destud.2018.03.002](https://doi.org/10.1016/j.destud.2018.03.002)
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. . *Human Resource Management Review*, 336-354.

- Dian, M., & Rayuwanto. (2020). Effet Of The Work Environment And Sallary System On Employee Transfer Intention. *E-Jurnal Kajian Ekonomi, Manajemen, & Akuntansi*, Vol. 01 No. 02.
- Dian, M., & Rayuwanto. (2020). Effet Of The Work Environment And Sallary System On Employee Transfer Intention. *E-Jurnal Kajian Ekonomi, Manajemen, & Akuntansi*, Vol. 01 No. 02.
- DosenSosiologi.com. (2021, 02 18). *Pengertian Komitmen Organisasi, Jenis, Manfaat, Tujuan, dan Contohnya*. Retrieved from Pengertian Komitmen Organisasi, Jenis, Manfaat, Tujuan, dan Contohnya: <https://dosenSosiologi.com/komitmen-organisasi/#:~:text=kebijakan%20perusahaan%20mereka,-,Tujuan%20Komitmen%20Organisasi,Bertujuan%20untuk%20peningkatan%20profitabilitas>
- Ernawati, E., Sinambela, A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Edunomika*, 1-8.
- FFICE. (2016). *Keuntungan Memilih Lokasi Kantor yang Strategis*. Retrieved from Keuntungan Memilih Lokasi Kantor yang Strategis.
- Fischer, R., & Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 1339-1358. .
- Herlina, N. (2022, Januari 03). *Bantenesia*. Retrieved from Pentingnya Manajemen Dalam Sebuah Organisasi: <https://www.bantennews.co.id/bantenesia/pentingnya-manajemen-dalam-sebuah-organisasi/#:~:text=Jadi%20arti%20penting%20manajemen%20dalam,tujuan%20organisasi%20dapat%20terwujud%20sesuai>
- Ibrayuni, S. (2012). dan indikasi awal terjadinya turnover dalam sebuah organisasi yakni munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention). *Jurnal NeO-Bis*, Volume.6, N0. 1.
- Indrayani, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan Tahun 2014. *Jurnal ARSI*, Volume 2 Nomor 2.
- KBBI. (2006). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi 3*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kompas.com. (2020). *Pemenuhan Kebutuhan* . kompas.com.
- Kreitner, & Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Liamputtong, P. (2009). Qualitative data analysis: conceptual and practical considerations. *Health Promotion Journal of Australia*, 20(2), 133–39. doi:<https://doi:10.1071/he09133>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT: Andi.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hal. 442-446.

- Mardikaningsih, R. E., D. Darmawan, S. A., & R., A. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Efektivitas Penempatan dan Pengawasan Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 79-83.
- Maya, S. E., & Khoirunnisa, R. N. (2020). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masalah Kerja karyawan PT. "X" Banyuwangi. *Jurusan Psikologi, FIP, UNESA*, 90.
- Nahusona , H. C., Rahardjo, M., & Rahardjo, S. T. (2014). Analisis Faktor- Faktor Yang BERPengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah. *JURNAL STUDI MANAJEMEN & ORGANISASI*, halaman 16.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*. Pearson Education Limited: Harlow.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Novisari, L., & Dahesihsari, R. (2019). Proses Pengambilan Keputusan Pindah KERJA Pada Karyawan Generasi Milenial Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, Vol 8, No 1, 20-33.
- Sartono , M., Yulianue , & H, L. B. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi KERJA Dan Komitmen Organisasi TERhadap Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Sijabat, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah. Hal.592-608.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, J., & Satrya, I. B. (2019). Pengaruh Kepuasan KERJA Terhadap Trunover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, hal :3700-3729.
- Wagiman, S., & Sutanto, H. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Rakyat Indonesia PERSERO) TBK. Kantor Wilayah Semarang. *Jurnal Sinta 2*, 572.
- Yati, R. (2022). *Dinobatkan Jadi The Best Company to Work 2022, Bukalapak Komitmen Prioritaskan Karyawan*.
<https://teknologi.bisnis.com/read/20220722/266/1558170/dinobatkan-jadi-the-best-company-to-work-2022-bukalapak-komitmen-prioritaskan-karyawan>:
 teknologi.bisnis.com.