

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKA KURIR DENPASAR

I Dewa Agung Ayu Oka Muliani¹, Frido Saritua Simatupang²

^{1,2} Manajemen S1, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia, Cimahi. idewaagung_ditkuad@mn.unjani.ac.id

*. idewaagung_ditkuad@mn.unjani.ac.id

Info Artikel

Budaya Organisasi
kepuasan kerja
komitmen organisasi

ABSTRACT

This study is motivated by the phenomenon of low organizational culture and job satisfaction, which potentially affects the level of organizational commitment among employees at PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar. Turnover data indicate significant fluctuations in employee resignation rates, highlighting the need for further research on the factors influencing organizational commitment. Therefore, this study aims to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on employees' organizational commitment at PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative method with multiple regression analysis processed using SPSS 26.0. Data were collected through a questionnaire distributed to 60 respondents from PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar. The results indicate that (1) organizational culture has a positive effect on organizational commitment, (2) job satisfaction has a positive effect on organizational commitment, and (3) organizational culture and job satisfaction simultaneously have a positive effect on organizational commitment. These findings suggest that the better the organizational culture and job satisfaction of employees, the higher their commitment to the organization.

Data Artikel

Diterima 2025-04-03
Direvisi 2025-06-04
Dipublikasi 2025-08-01

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena rendahnya budaya organisasi dan kepuasan kerja yang berpotensi memengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar. Data turnover menunjukkan adanya fluktuasi tingkat pengunduran diri karyawan yang cukup tinggi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data berupa analisis regresi berganda yang diolah menggunakan SPSS 26.0. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan (3) budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di Indonesia mendorong kemunculan berbagai perusahaan ekspedisi seperti JNE, TIKI, J&T, dan lainnya, yang membuat persaingan bisnis semakin ketat. Untuk bertahan, perusahaan perlu meningkatkan kualitas pelayanan dan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Pengelolaan SDM melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi sangat penting untuk mendukung efektivitas organisasi. Benjamin dkk. (2017:11) menyatakan bahwa MSDM bertujuan untuk mengelola SDM yang siap memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi, baik secara individu maupun kolektif. Dalam hal ini, MSDM juga mencakup pembinaan, perlindungan, dan penggunaan SDM secara efisien (Susan, 2019; Hanafi, 2020).

Salah satu tujuan utama pengelolaan SDM adalah membangun komitmen organisasional, yang penting bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan. Komitmen organisasional memengaruhi motivasi, loyalitas, dan kinerja individu di dalam organisasi (Nasution et al., 2020). Liu dan Watson (2023) menekankan bahwa komitmen organisasional merupakan ikatan psikologis antara karyawan dan perusahaan, yang mampu meningkatkan kolaborasi dan kepuasan kerja. Zeidan (2020) menyebutkan bahwa komitmen organisasional membantu mengurangi turnover karyawan dan meningkatkan stabilitas operasional. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan upaya memperkuat komitmen ini demi menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Faktor yang memengaruhi komitmen organisasional salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan perilaku bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan berinteraksi di lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2013:512) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dengan lainnya. Sutrisno (2011:39) menambahkan bahwa budaya organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan karyawan baru guna mendukung terciptanya komitmen organisasional yang tinggi. Budaya yang positif menciptakan persepsi yang seragam, membangun rasa memiliki, dan memperkuat nilai perusahaan di mata karyawan.

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi komitmen organisasional. Octavianus dan Mega (2020) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menjaga kepuasan kerja karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih baik. Hasibuan (2014:202) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam moral kerja dan disiplin. Sutrisno (2017:74) mempertegas bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional terhadap persepsi atas pekerjaan, sementara Martoyo (2018:62) menekankan pentingnya nilai balas jasa yang seimbang untuk menciptakan kepuasan tersebut.

Fenomena di PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar memperlihatkan adanya masalah dalam komitmen organisasional karyawan, sebagaimana terlihat dari tingkat turnover yang rata-rata mencapai 6% per tahun, dengan puncaknya di bulan Januari dan Juli sebesar 13%. Prasurvey menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak merasa terikat emosional, tidak percaya pada nilai perusahaan, serta kurang memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi. Masalah ini diperburuk oleh budaya organisasi yang kurang mendukung dan kepuasan kerja yang rendah, seperti gaji yang dianggap tidak memadai dan adanya senioritas. Penelitian ini didukung oleh temuan Siti dan Anggun (2020) serta Octavianus dan Mega (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, meskipun beberapa studi lain menunjukkan hasil yang berbeda. Oleh karena itu, penulis tertarik meneliti lebih lanjut melalui studi berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar."

II . TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam organisasi karena mencakup seluruh proses yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, hingga pemberhentian. Menurut Mangkunegara (2017:1), MSDM melibatkan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pandangan serupa disampaikan oleh Byars dan Rue (2011:2), bahwa MSDM merupakan desain aktivitas pengadaan dan pengkoordinasian SDM, sementara Jackson dan Schuler (2015:2) menekankan pentingnya talenta dan semangat individu sebagai kontributor potensial bagi pencapaian misi organisasi. Suparyadi (2015:2) menambahkan bahwa MSDM bertujuan memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan demi tercapainya sasaran perusahaan.

Fungsi-fungsi dalam MSDM sebagaimana dijelaskan oleh Sutrisno (2016:6) meliputi sepuluh aspek utama: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Masing-masing fungsi memiliki peran strategis, misalnya pengembangan ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan moral karyawan, sedangkan kompensasi berkaitan dengan balas jasa sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja. Pengintegrasian bertujuan menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan, sementara kedisiplinan menjadi kunci untuk memastikan operasional berjalan sesuai dengan perencanaan. Dengan pengelolaan yang baik atas fungsi-fungsi tersebut, perusahaan dapat menjaga produktivitas dan mencapai tujuannya secara efektif.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang mencerminkan keinginan untuk terus menjadi bagian darinya. Menurut Umam (2010), komitmen organisasional adalah karakteristik hubungan antara anggota dengan organisasinya yang memengaruhi keputusan individu untuk bertahan dalam organisasi. Newstrom (2011:223) menambahkan bahwa komitmen ini mencakup identifikasi dan loyalitas terhadap tujuan organisasi. Colquitt et al. (2009) mendefinisikannya sebagai keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi, sementara Sutrisno (2011:292) menekankan pada usaha dan keyakinan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi. Dari berbagai pendapat tersebut, komitmen organisasional dapat disimpulkan sebagai bentuk kesediaan karyawan untuk mendahulukan kepentingan organisasi dan mendukung pencapaian tujuannya.

Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional meliputi faktor individu, karakteristik tugas, bentuk organisasi, dan pengetahuan kerja (Anggraeni, 2015:15). Untuk mengukur komitmen tersebut, digunakan indikator seperti rasa bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan, loyalitas, kesesuaian nilai pribadi dengan organisasi, serta perhatian terhadap keberlangsungan perusahaan. Selain itu, menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165), komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi utama: komitmen afektif (keterikatan emosional terhadap organisasi), komitmen berkelanjutan (kesadaran terhadap kerugian jika meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (rasa tanggung jawab moral untuk tetap bertahan). Ketiga dimensi ini menjadi dasar dalam memahami dan mengukur sejauh mana karyawan berkomitmen pada organisasinya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Robbins dan Judge (2014:256) menyatakan bahwa budaya organisasi menciptakan persepsi yang seragam di antara karyawan melalui sistem nilai yang disepakati. Sutrisno (2010:2) menyebutnya sebagai seperangkat norma yang menjadi pedoman dalam menyelesaikan masalah organisasi. Hal ini senada dengan pendapat Wirawan (2010:115) yang menekankan bahwa budaya lahir dari proses

adaptasi eksternal dan integrasi internal yang kemudian diajarkan kepada anggota baru. Sopiah (2008:128) juga menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan ciri khas yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai pandangan hidup yang membentuk kebiasaan, norma, dan perilaku anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain inisiatif individu, toleransi terhadap risiko, pengarahan, integrasi antar unit, dukungan manajemen, kontrol, identitas organisasi, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi (Pabundu, 2010:10). Untuk mengukur budaya organisasi, Wirawan (2010:129) mengajukan enam indikator utama: pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat organisasi, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan ceremony, dan sejarah organisasi. Indikator-indikator ini mencerminkan bagaimana nilai-nilai budaya ditanamkan, dijalankan, dan diwariskan dalam organisasi, yang pada akhirnya akan membentuk perilaku kolektif dan identitas organisasi yang kuat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sikap positif maupun negatif dalam lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2017:74), kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Martoyo (2018:62) menambahkan bahwa kepuasan kerja muncul ketika terjadi kesesuaian antara harapan karyawan dan balas jasa yang diterima. Mangkunegara (2016:117) melihat kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan berdasarkan selisih antara ganjaran yang diterima dan yang diharapkan, sedangkan Hasibuan (2017:202) menekankan bahwa kepuasan kerja mencerminkan cinta terhadap pekerjaan yang berdampak pada moral, disiplin, dan prestasi kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja, serta karakteristik pribadi masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, kualitas manajemen, kondisi kerja, serta aspek sosial dan komunikasi dalam organisasi (Sutrisno, 2017:77). Untuk mengukur kepuasan kerja, Mertha (2020) menyebutkan lima indikator utama, yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keinginan karyawan, imbalan yang adil, peluang karier yang jelas, pengawasan yang mendukung, serta hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja. Afandi (2018:82) juga menggarisbawahi pentingnya elemen pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja sebagai penentu tingkat kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, indikator dari Mertha digunakan sebagai dasar pengukuran.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dasar filsafat positivisme untuk menguji hipotesis melalui data numerik yang diperoleh dari sampel karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), serta variabel terikat yaitu komitmen organisasional (Y). Variabel-variabel ini dijabarkan ke dalam indikator-indikator yang diukur menggunakan skala Likert. Populasi penelitian berjumlah 134 orang, dan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, menghasilkan 60 responden.

Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif seperti hasil kuesioner dan data kualitatif seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan. Sumber data diperoleh dari data primer melalui kuesioner dan wawancara langsung, serta data sekunder dari dokumen perusahaan. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan sebelum uji hipotesis

untuk memastikan model regresi memenuhi syarat. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Selain itu, analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan terkait karakteristik responden serta tiga variabel utama, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pada PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar. Responden berjumlah 60 orang, didominasi oleh laki-laki (93,3%) dengan mayoritas berusia 21–30 tahun, berpendidikan SMA/SMK (78,3%), dan memiliki masa kerja 1–5 tahun (96,7%). Gambaran ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan tenaga kerja muda dengan latar belakang pendidikan menengah dan pengalaman kerja yang masih relatif singkat.

Hasil analisis terhadap variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya di lingkungan kerja masih tergolong rendah dengan rata-rata skor hanya 2,45, termasuk dalam kategori "Tidak Baik". Indikator dengan skor paling rendah mencerminkan kurangnya penghargaan terhadap sejarah organisasi dan minimnya partisipasi dalam kegiatan seremonial. Demikian pula, variabel kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang kurang memuaskan dengan rata-rata skor 2,53. Meskipun ada aspek yang dinilai cukup baik seperti kesenangan terhadap tugas dan makna pekerjaan, namun hubungan dengan atasan dan rekan kerja serta rasa keadilan masih menjadi perhatian utama.

Sementara itu, variabel komitmen organisasional juga memperoleh rata-rata skor 2,53 yang tergolong "Tidak Baik", mencerminkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Beberapa karyawan merasa memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional, namun secara umum masih kurang dalam hal kontribusi, loyalitas, dan partisipasi aktif dalam memajukan perusahaan. Temuan ini mengindikasikan perlunya perbaikan pada aspek budaya kerja, hubungan interpersonal, dan penghargaan terhadap kontribusi individu untuk memperkuat keterlibatan dan loyalitas karyawan secara keseluruhan.

Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dikatakan baik jika memenuhi asumsi klasik, yaitu normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 untuk semua variabel bebas (tolerance 0,303; VIF 3,301), sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sementara itu, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas > 0,05 ($X_1 = 0,961$ dan $X_2 = 0,955$), sehingga model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Determinasi

Analisis determinasi pada PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 78,5% terhadap komitmen organisasional, berdasarkan nilai adjusted R square sebesar 0,785, sementara sisanya 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian; hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan hubungan positif antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) di PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir

Denpasar dengan persamaan regresi $Y = 2,134 + 0,314X_1 + 0,149X_2$; artinya jika budaya organisasi atau kepuasan kerja meningkat, komitmen organisasional juga meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan, dan hasil ini didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kedua variabel tersebut terhadap komitmen organisasional.

Uji Hipotesis

Uji t parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t-hitung 6,122, yang berarti peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasional (Siti dan Anggun, 2020; Angga dan Artha, 2018). Demikian pula, kepuasan kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$ dan t-hitung 2,072, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja turut meningkatkan komitmen organisasional (Octavianus dan Mega, 2020; Teduh dan Adnyana, 2019).

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, dengan hasil F sebesar 103,925 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Siti dan Anggun, 2020; Angga dan Artha, 2018). Hasil ini menguatkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah faktor penting dalam membentuk komitmen karyawan di PT. TIKI.

Penelitian ini didukung oleh berbagai studi sebelumnya, antara lain Ririn dan Manuati (2020), Wiwiek dan Oliandes (2015) yang menegaskan pengaruh positif budaya organisasi, serta Vivi dkk. (2022) dan Angga dan Artha (2018) yang menemukan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, memperkuat bukti empiris bahwa kedua variabel tersebut berperan signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasional secara parsial maupun simultan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja di PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar masih tergolong rendah, masing-masing dengan skor rata-rata 2,45 dan 2,53 (kategori tidak baik), namun keduanya berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Budaya organisasi yang kuat, seperti penanaman nilai-nilai perusahaan, komunikasi internal yang efektif, dan kebanggaan terhadap identitas perusahaan, dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan. Demikian pula, kepuasan kerja yang didukung oleh keadilan atasan, lingkungan kerja yang suportif, serta peluang pengembangan karier yang jelas akan memperkuat komitmen karyawan. Secara simultan, peningkatan budaya organisasi dan kepuasan kerja akan memberikan dampak signifikan terhadap komitmen organisasional, yang pada akhirnya menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan...

Saran

Untuk Pussimpur

1. Meningkatkan kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
2. Memperkuat program mentoring dan sponsorship untuk mendukung pengembangan karier pegawai
3. Mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam mengambil inisiatif melalui program penghargaan atau insentif.

Untuk Penelitian Selanjutnya:

1. Meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi.
2. Memperluas sampel penelitian ke instansi lain untuk meningkatkan generalisasi hasil.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pimpinan dan Staf Pussimpur Kodiklat TNI AD atas izin dan dukungan selama penelitian.
2. Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan berharga.
3. Responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan lengkap.
4. Keluarga dan Teman yang memberikan dukungan moral dan motivasi selama penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator). Riau: Zanafra Publishing.
- Angga S, I M., Artha W, I M. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Hotel Amanusa Nusa Dua. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 7, No. 6, 2018: 3201-3229 ISSN : 2302-8912.
- Anggraeni, P. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. COCA-COLA Distribution Surakarta. Artikel Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Byars, L. L., Rue, L. W. (2011). Human Resource Management. Eight Editio. In The McGraw-Hill Companies.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., Wesson, M.J. (2009). Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Hanafi, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia dan efektivitas organisasi. Jakarta: Pustaka Nusantara.
- Hasibuan, M. SP. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, S E., Randall S. Schuller., Steve W. (2015). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, R., Kinicki. A. (2014). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Liu, Y., & Watson, J. (2023). Organizational commitment: Impacts on job satisfaction and collaboration. Journal of Organizational Psychology, 15(3), 34–45. <https://doi.org/xxxx>