

Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT X

Organizational Commitment Viewed From The Quality Of Work Life Of Employees At PT X

Marvin Gohnarso^(1*), Amabel Wijaya⁽²⁾, Cindy Halim⁽³⁾

Hadasa Eurike Florena Hutagalung⁽⁴⁾ & Sri Hartini⁽⁵⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Disubmit: 20 Februari 2025; Direview: 22 Februari 2025; Diaccept: 01 Maret 2025; Dipublish: 04 Maret 2025

*Corresponding author: marvin.goh8899@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini meneliti tentang kualitas kehidupan kerja dan hubungannya dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT X dengan sampel berjumlah 127 responden yang dipilih secara acak menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang disusun menggunakan skala likert. Data diuji dengan teknik statistik korelasional *Pearson Product Moment* yang menunjukkan nilai korelasi sebesar 0.474 dan $p = 0.000 (< 0.05)$ sehingga dinyatakan bahwa terdapat korelasi dengan sifat positif antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi terhadap karyawan, yaitu semakin baik kualitas kehidupan kerja maka komitmen organisasi pada karyawan semakin baik dan sebaliknya, kualitas kehidupan kerja yang rendah maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga semakin rendah.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Kualitas Kehidupan Kerja.

Abstract

This study examines the relationship between the quality of work life and organizational commitment among employees at PT X, with the sample consisting of 127 respondents who were randomly selected through simple random sampling. Data were collected using organizational commitment and quality of work-life scales, which were structured based on a Likert scale. Pearson Product-Moment correlation was used to examine the data, resulting in $r = 0.474$ and $p = 0.000 (< 0.05)$, indicating that there is a positive correlation between the quality of work life and organizational commitment among employees at PT X, where the better the quality of work life, the higher the organizational commitment, and vice versa, a lower quality of work life means a lower organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment; Quality of Work Life.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i1.680>

Rekomendasi mensitasi :

Gohnarso, M., Wijaya, A., Halim, C., Hutagalaung, H. R. F. & Hartini, S. (2025), Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT X. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (1): 326-332.

PENDAHULUAN

Bekerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu cara mengaktualisasikan diri dalam kehidupan manusia. Organisasi adalah sebuah tempat untuk mengaktualisasi diri dengan melakukan pekerjaan masing-masing. Pekerjaan ini merupakan sebuah hal yang digunakan dan dimanfaatkan oleh manusia untuk mengembangkan potensinya dalam menciptakan kualitas hidup yang baik, mencapai visi dan tujuan organisasi, sehingga memaksimalkan bakat dan kemampuannya dalam kehidupan sehari-hari, bagaimana manusia diperlakukan selayaknya manusia menjadi aspek-aspek yang perlu diperhatikan. Manusia tentunya mempunyai banyak harapan dan ekspektasi dalam organisasi tempatnya bekerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek terpenting dalam berjalannya organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan individu yang berprestasi dan termotivasi di mana mereka mampu bekerja demi untuk mewujudkan tujuan bersama dan mencapai kualitas hidup yang baik, sehingga karyawan tersebut juga dapat menumbuhkan keinginan untuk bertahan dalam sebuah organisasi.

Organisasi merupakan berkumpulnya individu-individu yang bertujuan sama, di mana dalam mencapai tujuan tersebut, organisasi memiliki struktur dan anggaran yang telah diatur. Organisasi merupakan sebuah kekuatan sosial yang tidak tampak, di mana individu-individu tersebut melakukan aktivitas pekerjaan dan secara tidak sadar individu dalam sebuah organisasi mempelajari budaya yang ada di dalamnya (Soetrinso, 2016).

Organisasi tidak akan mencapai tujuannya apabila tidak didukung oleh

individu di dalamnya. Agar sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan interpretasi, penerjemahan, dan pelaksanaan kebijakan organisasi melalui program perencanaan dan pengembangan. Untuk menjalankannya, beberapa bentuk kegiatan yang dapat dilakukan diantaranya melalui program pendidikan, pelatihan, promosi, dan mutasi seperti rotasi jabatan, delegasi, tugas, pemindahan, penugasan keanggotaan kepanitiaan, hingga konferensi. Pelaksanaan program pengembangan tersebut berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pada sumber daya manusia itu sendiri (Darmawan, 2013).

Berdasarkan survei yang dilakukan Microsoft pada tahun 2021, sebanyak 39% karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang buruk akibat kelelahan bekerja, terutama pada kalangan generasi muda. Hal tersebut menyebabkan komitmen pada organisasi yang dimiliki karyawan tersebut menurun di mana karyawan yang memiliki keinginan untuk memilih bekerja di perusahaan lain ataupun mencari pekerjaan jarak jauh yang lebih fleksibel (www.kumparan.com).

Dilansir dari situs Marketeers, komitmen organisasi yang rendah pada karyawan adalah salah satu permasalahan yang menjadi hambatan dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan dikarenakan kultur perusahaan yang buruk sehingga karyawan memiliki kualitas kerja yang rendah dan tidak memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi, sehingga cenderung bekerja seadanya dan dalam jangka waktu yang panjang dapat membahayakan kelangsungan organisasi seperti menyebarkan

pengaruh negatif, ketidakpercayaan dan permusuhan, hingga melakukan sabotase pekerjaan (www.marketeers.com).

Hal yang sama ternyata juga ditemukan pada PT X. Melalui observasi dan wawancara terhadap karyawan di PT X, beberapa dari mereka mengaku tidak memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan. Mereka hanya bekerja seadanya dan tidak maksimal dikarenakan tidak nyaman dengan kehidupan kerja di perusahaannya, salah satunya banyak karyawan yang memilih untuk tidak disiplin dan melanggar peraturan perusahaan akibat kebijakan yang tidak konsisten; berubah-ubah, serta merugikan karyawan.

Robbins dan Judge (2022) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat identifikasi individu terhadap organisasi dan kesediaan mereka untuk berusaha mencapai tujuan organisasi. Senada dengan definisi oleh Hngoi, dkk. (2024), komitmen organisasi merupakan sebuah persepsi antara individu dengan organisasi tempat ia bekerja yang mendorong ia untuk mempertahankan keanggotaannya.

Allen dan Meyer (dalam Suhartini, 2018) menyatakan komitmen organisasi memuat tiga komponen utama, yaitu: (1) komitmen afektif, yang merupakan ikatan emosional dan perasaan keterikatan seseorang terhadap suatu hubungan atau organisasi; (2) komitmen kontinu, yaitu kesadaran akan biaya yang timbul dan harus dikeluarkan jika individu meninggalkan sebuah organisasi; dan (3) komitmen normatif, yaitu tanggung jawab moral untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya ialah kualitas kehidupan kerja (Sudiq, 2020). Kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam membangun komitmen di suatu organisasi. Kualitas kerja individu yang semakin baik maka dapat dipastikan komitmen yang terbentuk dalam suatu organisasi juga tinggi.

Sejalan dengan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan pada organisasi, kualitas kehidupan kerja juga berperan penting dalam membangun hubungan antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam keseimbangan kehidupan kerja serta mendapatkan dukungan dalam aspek kesejahteraannya cenderung lebih terikat pada organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Meyer dan Allen (dalam Suhartini, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dan suportif dapat memperkuat komitmen afektif karyawan, serta meningkatkan tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Luthans (dalam Muryadi, 2018) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak hanya bertumpu pada kesejahteraan individu, namun ia juga berkontribusi terhadap efektivitas suatu organisasi melalui peningkatan partisipasi pada saat pengambilan keputusan. Menurut Ngalimun, dkk., (2022), kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang terstruktur dalam sebuah organisasi yang memberikan kesempatan bagi individu untuk berkontribusi dalam pekerjaan dan efektivitas organisasi.

Walton (dalam Salsabila & Mulyana, 2022), kualitas kehidupan kerja mencakup beberapa aspek penting, diantaranya

adalah: (1) Kompensasi yang adil dan memadai, di mana setiap pekerja mendapatkan upah yang layak sesuai dengan bidang pekerjaannya; (2) Kondisi kerja yang aman dan sehat, di mana pekerja bekerja di lingkungan yang kondusif dan tidak memberikan dampak negatif terhadap kualitas kerja; (3) Pemenuhan hak-hak karyawan; di mana karyawan mendapatkan hak-haknya sesuai ketentuan dan kesepakatan yang berlaku; (4) Kesempatan pengembangan kapasitas, di mana karyawan mempunyai kesempatan dan hak yang sama dalam meningkatkan keahlian dan potensi karier; (5) Kesempatan pengembangan profesional, di mana karyawan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk meningkatkan diri secara profesional (6) Hubungan antar karyawan, yaitu dukungan yang diberikan atasan dan rekan kerja; (7) Ruang hidup, yaitu keseimbangan waktu bekerja yang dimiliki karyawan; dan (8) Relevansi sosial; yaitu perusahaan memenuhi tanggung jawab sosial. Aspek-aspek ini, menurut Walton, bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan mendorong produktivitas yang berkelanjutan dalam organisasi.

Penelitian oleh Indriani, dkk. (2024) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang melibatkan 120 karyawan CV Sekuntum Herbals dan PT Sanjaya Satwa Utama itu memiliki nilai Sobel Tes Statistic 3.046 dengan $p = 0.002 (< 0.05)$, di mana baiknya kualitas kehidupan kerja dapat menumbuhkan rasa komitmen pada karyawan. Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi adalah multi dimensi

dan merupakan produk evaluasi tempat seseorang dalam bekerja.

Hal yang sama diungkapkan oleh penelitian Siregar dan Hermina (2023) terhadap 160 responden di PT Majuperkasa Indonesia, di mana ditemukan korelasi positif Pearson dengan nilai $r = 0.569$ dan $p = 0.000 (< 0.05)$, di mana kualitas kehidupan kerja yang semakin positif, maka komitmen organisasi juga semakin tinggi.

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena, kasus-kasus dan definisi para ahli di atas dimana rendahnya komitmen organisasi disebabkan banyak faktor pemicunya dan jika tidak segera di perbaiki maka akan berdampak pada masa depan suatu organisasi, dari permasalahan ini maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai "Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT X" dengan hipotesis terdapat korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan, di mana kualitas kehidupan kerja yang semakin tinggi maka komitmen organisasi pada karyawan juga semakin tinggi, dan sebaliknya. Penelitian ini mempunyai tujuan guna mengetahui bentuk hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi.

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pada perkembangan dalam ilmu psikologi terkhususnya psikologi industri dan organisasi, terutama terkait dengan sumber daya manusia, kualitas kehidupan kerja, serta komitmen organisasi.

Secara praktis, manfaat bagi karyawan diharapkan dapat memberikan wawasan kepada karyawan mengenai

pentingnya menjaga komitmen dan keterlibatan dalam pekerjaan. Sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi yang mana juga bisa menambah semangat mereka dalam bekerja. Karena dengan memiliki komitmen yang tinggi maka keuntungan yang didapat oleh organisasi dan karyawan sendiri pasti meningkat, maka kualitas kehidupan kerja mereka juga semakin baik. Bagi organisasi diharapkan dapat memberikan ide untuk organisasi bagaimana bertindak untuk menaikkan komitmen para karyawan menjadi lebih tinggi. Karena jika karyawan sudah memiliki komitmen yang bagus dan tinggi, organisasi juga pasti bisa menambah keuntungan dan organisasi juga tidak perlu susah payah untuk mencari pengganti terhadap karyawan yang berkomitmen rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, dan data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan metode statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2017), dengan variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan variabel terikatnya yaitu komitmen organisasi. Dengan populasi sebanyak 200 karyawan di PT X, berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 127 karyawan yang dipilih secara acak menggunakan metode *simple random sampling*.

Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek Meyer dan Allen (dalam Suhartini, 2018) yaitu komitmen

afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif yang disusun dengan skala likert empat poin dengan rentang jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 hingga Sangat Setuju (SS) = 4 untuk pernyataan bersifat *favourable* dan sebaliknya untuk pernyataan bersifat *unfavourable*.

Tabel 1. *Blueprint* Butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Butir-Butir Pernyataan		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Komitmen Afektif	1, 2, 3, 4, 7, 9, 11, 14	5, 6, 8, 10, 12, 13	14
2	Komitmen Kontinu	16, 18, 19, 22, 24, 27, 28	15, 17, 20, 21, 23, 25, 26	14
3	Komitmen Normatif	29, 30, 31, 33, 35, 38, 39, 41	32, 34, 36, 37, 40, 42	14
Total		21	21	42

Skala kualitas kehidupan kerja disusun berdasarkan Walton (dalam Salsabila & Mulyana, 2022) yaitu kompensasi yang adil dan memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat, pemenuhan hak-hak karyawan, kesempatan pengembangan kapasitas, kesempatan pengembangan profesional, hubungan antar karyawan, ruang hidup, dan relevansi sosial.

Tabel 2. *Blueprint* Butir Pernyataan Skala Kualitas Kehidupan Kerja

No	Aspek	Butir-Butir Pernyataan		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kompensasi yang adil dan memadai	1, 2	3, 4, 5	5
2	Kondisi kerja yang aman dan sehat	8, 9, 10, 11	6, 7	6
3	Pemenuhan hak-hak karyawan	12, 15	13, 14, 16	5
4	Kesempatan pengembangan kapasitas	18, 19, 20	17, 21	5
5	Kesempatan pengembangan profesional	24, 25	22, 23, 26	5
6	Hubungan antar karyawan	27, 28	29, 30, 31, 32	6
7	Ruang hidup	34, 35, 36	33, 37	5
8	Relevansi sosial	38, 41	39, 40, 32	5
Total		21	21	42

Skala yang dikembangkan diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya untuk melihat apakah skala dapat digunakan untuk mengukur variabel. Butir pernyataan aitem diuji validitasnya menggunakan teknik *Corrected Item-Total*

Correlation dan dinyatakan valid jika $r \geq 0.30$ (Azwar, 2017). Skala kemudian diuji reliabilitasnya menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* untuk mengukur konsistensi antar aitem dalam kuesioner yang digunakan. dengan nilai $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang baik (Periantalo, 2015).

Data kemudian diuji menggunakan teknik *Pearson Product Moment* untuk mengetahui hubungan=kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi. *Pearson Product Moment* menganalisis kekuatan dan bentuk hubungan antara dua variabel, di mana jika hasil pengujian yang signifikan menunjukkan hubungan antara variabel penelitian. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat IBM SPSS versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terhadap 127 karyawan pada PT X menunjukkan korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi, di mana $r = 0.474$ dan sig. 0.000 ($p < 0.05$). Koefisien determinasi (R^2) yaitu 0.225 berarti kualitas kehidupan kerja berperan 22.5% dalam mempengaruhi komitmen organisasi, sedangkan selisihnya 77.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Indriani, dkk. (2024) terhadap 128 karyawan, di mana dalam penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi dengan arah hubungan positif kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi, di mana kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin baik akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah, sebanyak 120 karyawan (94.48%) atau mayoritas memiliki komitmen organisasi sedang, dan sebanyak 7 karyawan (5.52%) memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini berarti karyawan pada PT X memiliki komitmen organisasi yang sudah cukup baik, namun belum maksimal sehingga karyawan harus memberikan usaha yang maksimal selama bekerja.

Sedangkan untuk kualitas kehidupan kerja, ditemukan sebanyak 72 karyawan (56.69%) menunjukkan kualitas kehidupan kerja sedang, sebanyak 55 karyawan (43.31%) karyawan dengan kualitas kehidupan kerja tinggi, dan tidak ditemukan adanya karyawan dengan kualitas kehidupan kerja rendah. Kesimpulannya, mayoritas karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, meskipun terdapat aspek-aspek lain yang perlu ditingkatkan sehingga karyawan dapat merasa lebih nyaman lagi dalam bekerja sehingga kualitas kehidupan kerjanya menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan terdapat korelasi positif antar kedua variabel, di mana kualitas kehidupan kerja yang semakin baik maka semakin baik pula komitmen organisasi pada karyawan, dan sebaliknya, di mana kualitas kehidupan kerja yang rendah maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan.

SIMPULAN

Analisis dan interpretasi data menunjukkan korelasi positif sebesar 0.474 antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi

terhadap karyawan di PT X, di mana kualitas kehidupan kerja yang semakin baik maka komitmen organisasi juga semakin tinggi. Dalam penelitian juga ditemukan bahwa tidak terdapat karyawan dengan komitmen organisasi rendah, sebanyak 120 karyawan dengan komitmen organisasi sedang, dan sebanyak 7 karyawan dengan komitmen organisasi tinggi. Sebanyak 72 karyawan dengan kualitas kehidupan kerja sedang dan sebanyak 55 karyawan dengan kualitas kehidupan kerja tinggi, dan tidak ada karyawan dengan kualitas kehidupan kerja rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Desri, S. (2024, October 5). *Pengaruh Kerja Hybrid terhadap Kesejahteraan Karyawan: Manfaat dan Tantangan*. Kumparan. <https://kumparan.com/karbolbiru/pengaruh-h-kerja-hybrid-terhadap-kesejahteraan-karyawan-manfaat-dan-tantangan-23eUKk62LZb>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hngoi, C. L., Abdullah, N.-A., Sulaiman, W. S. W., & Nor, N. I. Z. (2024). Examining job involvement and perceived organizational support toward organizational commitment: job insecurity as mediator. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1290122>
- Indriani, D., Ribhan, & Karim, M. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Peternakan Ayam Petelur di Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur). *Journal on Education*, 6(4), 19165–19176. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5910>
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2017). *Psychological testing : principles, applications, & issues* (9th ed.). Cengage Learning.
- Muryadi, M. A. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Qwl) Dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Guru Sd Negeri Di Kecamatan Kebon Jeruk Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 71–80. <https://doi.org/10.21009/jmp.v9i1.10785>
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-KALAM: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 60. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan skala psikologi : asyik, mudah dan bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rosalina, L., Oktarina, R., Rahmiati, & Saputra, I. (2023). *Buku Ajar Statistika*. CV. MUHARIKA RUMAH IMLIAH.
- Salsabila, N. L., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2). <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i2.45981>
- Siregar, L. S., & Hermina, C. (2023). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Quality of Work Life di PT. Majuperkasa Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 4(2).
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sudiq, R. A. S. D. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p921-930>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2020). Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2).
- Triwijanarko, R. (2017, October 27). *Hanya 25% Karyawan Millennials yang Loyal dengan Kantornya*. www.marketeers.com/marketeers. <https://www.marketeers.com/karyawan-milenial-yang-loyal/>
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. KLIK Media.