



# **PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

## **(Studi Kasus Pada Karyawan PT Nagasena Adilestari Kota Tangerang)**

**Viqi Ibnu Sabil<sup>1</sup>, Aris Wahyu Kuncoro<sup>2\*</sup>**

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

\*Penulis korespondensi, Surel: [ariswahyukuncoro@yahoo.co.id](mailto:ariswahyukuncoro@yahoo.co.id)

### **Abstract**

*This research aims to determine the influence of Work Engagement, Work Environment, and Job Satisfaction on Organizational Commitment in PT Employees. Nagasena Adibangun, Tangerang City. Population of PT. Nagasena Adilestari Tangerang City has 100 employees. Sampling in this study used a saturated sampling technique using 80 respondents. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2019 Software and SPSS Version 26 Software. The research method used is multiple linear regression. The results of this research show that the Job Involvement variable has a positive and insignificant effect on Organizational Commitment, the Work Environment variable has a positive and insignificant effect on Organizational Commitment, the Job Satisfaction variable has a positive and significant effect on Organizational Commitment.*

**Keywords:** *Work Involvement, Work Environment, Job Satisfaction and Organizational Commitment.*

## **1. Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia didalam sebuah organisasi atau Perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan awal dari Perusahaan tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran yaitu dalam keberhasilan sebuah organisasi atau Perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan atau unit kerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat erat kaitannya dengan karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia semakin keterkaitan dengan perusahaan dan memerlukan pengelolaan yang serius. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berupaya meningkatkan keterlibatan kerja atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik untuk perusahaan.

Terdapat beberapa fenomena dari peneliti sebelumnya yang dilakukan di PT. Nagasena Adilestari. Terutama bagian gudang yang kurang terang, seperti tingkat pencahayaan dan suhu ruangan yang panas karena exhaust fan, kipas banyak yang mengalami kerusakan di ruangan gudang. juga sirkulasi udara yang kurang maksimal dalam menjaga udara di dalam ruangan. Menjaga lingkungan kerja yang nyaman merupakan hal yang harus dilakukan oleh karyawan yang masih kurang sadar dalam melakukan pendekatan dalam menjaga lingkungan kerja, terutama perlu adanya kepedulian dalam perawatan barang yang dipakai setiap hari untuk kelangsungan produksi, serta banyaknya permintaan dari pimpinan untuk tetap mencapai target produksi dengan kualitas yang baik. Karyawan PT. Nagasena Adilestari masih ada

beberapa karyawan yang kurang berminat dalam mempelajari hal-hal baru ketika diberikan tugas untuk naik ke jenjang jabatan yang lebih baik atau untuk meningkatkan kualitas karyawan tersebut. Sehingga karyawan masih merasa kurang percaya diri dan tidak termotivasi untuk maju ke jenjang yang lebih tinggi.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi merupakan sebuah tingkat keberpihakan identitas pada diri seorang atau individu dengan tujuan tertentu dan keinginan untuk menjaga keanggotaannya pada organisasinya. Komitmen organisasi merupakan proses di mana seseorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan prinsip, aturan, dan tujuan organisasi. Jika seseorang karyawan berkomitmen terhadap organisasi yang mereka pilih untuk bekerja, mereka merasa loyal terhadap organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang mereka pilih untuk bekerja, memiliki keinginan yang kuat dan tetap menjadi anggota organisasi, dan ingin berusaha keras untuk menjadi lebih baik. (Tanjung, 2020) mengatakan komitmen organisasi merupakan gambaran seberapa loyalnya karyawan terhadap Perusahaan atau organisasinya.

### **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja bisa dilihat sebagai tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya sendiri dengan pekerjaannya secara aktif terlibat dalam suatu organisasi dan menganggap hal tersebut penting bagi dirinya sendiri (Hidayanto & Kurniawa, 2022) Keterlibatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Asrani et al., 2024), (A. E. Sari & Amri, 2022), (Tanjung, 2020) (Muhammad Syarkawi, 2021)

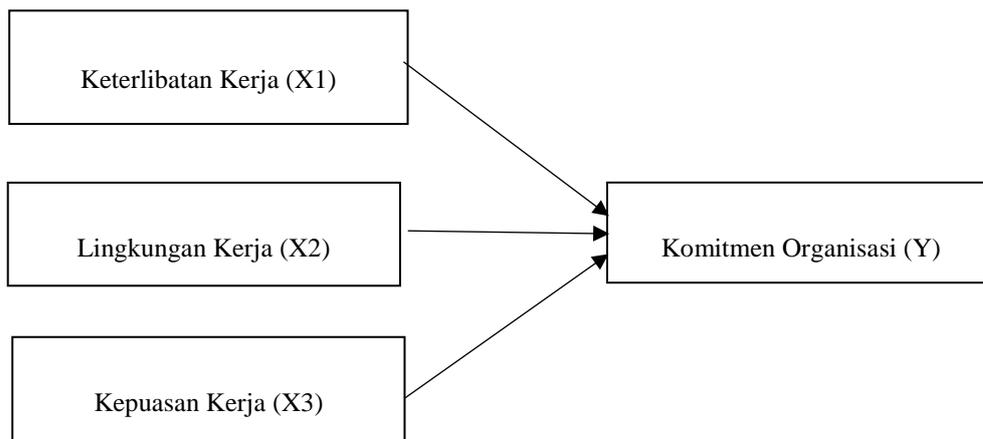
### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi pengalaman, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan serta kinerja keseluruhan organisasi. Ini mencakup semua aspek yang ada di sekitar tempat kerja. Menurut (Wagiyono et al., 2020) lingkungan kerja fisik yaitu berupa barang yang ada wujud asli atau kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan kondisi antara rekan kerja, atasan dan bawahan di perusahaan.. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Baru et al., 2023), (Wagiyono et al., 2020), (Pupiati, 2020), (Putra et al., 2020) dan (Fitria & Chalil, 2023). Sedangkan menurut (Nurhalizah & Jufrizen, 2024) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sebuah fenomena yang kompleks, di mana ada beberapa aspek yang memuaskan dan kurang memuaskan (Tanjung, 2020). Penilaian terhadap kepuasan kerja cenderung bersifat relatif, karena ketergantungan antara perbandingan dengan kondisi yang berbeda dan tidak ada standar karena bermacam-macam. Banyak pendapat yang dikatakan serupa dalam hal ini, namun dapat berbeda pendapat sesuai dengan perspektif atau sudut pandang dimensi kepuasan kerja. Walaupun berbeda namun tujuan utamanya tetap sama, yaitu memahami dan menentukan tingkat kepuasan kerja. Ini terjadi karena setiap individu memiliki sudut pandang, makna, nilai, dan harapan yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal, hal ini berkaitan dengan komitmen organisasi seseorang. Sedangkan dari segi eksternal, kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Dengan seseorang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan berusaha memberikan performa terbaiknya dan bahkan bersedia melakukan lebih dari yang diharapkan dalam tugas-tugasnya. Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2020), (M. P. Sari et al., 2021), (Shafira Hasan, 2020) (Hidayanto & Kurniawa, 2022), (Fitria & Chalil, 2023) dan (Simanjuntak, 2020)

### Kerangka Teoritis



Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Terikat)

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> , X<sub>3</sub> : Variabel Independen (Bebas)

Y : Komitmen Organisasi

X<sub>1</sub> : Keterlibatan Kerja

X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja

## 2. Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nagasena Adilestari yang berjumlah 80 responden.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu sampling jenuh dengan metode penarikan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas pada item pernyataan Komitmen Organisasi (Y), Keterlibatan Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar (0,2199).

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	18.88	21.782	.548	.813
Y2	18.76	23.120	.438	.835
Y3	18.76	21.804	.597	.802
Y4	18.85	20.914	.733	.776
Y5	18.95	20.706	.646	.792
Y6	18.80	21.225	.657	.790

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.26	17.690	.674	.836
X1.2	15.04	17.910	.736	.820
X1.3	14.99	17.911	.730	.822
X1.4	14.99	18.266	.599	.856
X1.5	15.08	18.349	.679	.834

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	63.14	265.892	.781	.754
X2.2	63.11	268.962	.719	.758
X2.3	62.93	270.830	.743	.760
X2.4	62.90	272.496	.710	.762
X2.5	62.93	272.070	.678	.762
X2.6	63.01	267.354	.742	.756
X2.7	62.93	269.868	.801	.758
X2.8	63.10	267.509	.768	.756
X2.9	63.12	270.997	.737	.760

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	33.24	73.069	.683	.912
X3.2	33.33	73.387	.740	.908
X3.3	33.25	73.734	.707	.910
X3.4	33.23	73.898	.662	.913
X3.5	33.18	73.868	.703	.910
X3.6	33.34	74.834	.631	.915
X3.7	33.20	72.162	.739	.908
X3.8	33.20	72.719	.759	.907
X3.9	33.25	75.430	.661	.913
X3.10	33.35	74.711	.683	.912

### Uji Reliabilitas

Penghitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan dibantu program SPSS v.26, diketahui  $n = 80$ ,  $Cronbach's\ Alpha > 0,6$ , maka pernyataan dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

**Komitmen Organisasi (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	6

**Keterlibatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	5

**Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9

**Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa  $Cronbach's\ Alpha > 0,6$ , maka pernyataan dapat dikatakan reliabel

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika  $Asymp.\ Sig\ (2-tailed) > 0,05$  maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika  $Asymp.\ Sig\ (2-tailed) < 0,05$  maka data residual tidak berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000

	Std. Deviation	2.79948416
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.074
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS v.26

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Untuk melihat apakah sebuah model regresi pada penelitian ini mempunyai multikolinieritas atau tidak, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai VIF pada tabel *Coefficients*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,1$  maka model regresi pada penelitian ini terbebas dari multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

### Hasil Uji Multikolinieritas

#### Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	3.954	1.311		3.016	.003		
Keterlibatan Kerja (X1)	.232	.129	.221	1.800	.076	.228	4.395
Lingkungan Kerja (X2)	.185	.098	.294	1.901	.061	.144	6.959
Kepuasan Kerja (X3)	.219	.094	.379	2.337	.022	.130	7.669

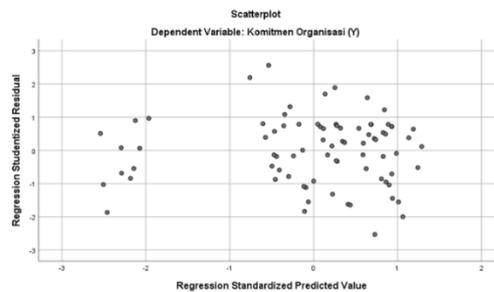
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : SPSS v.26

Hasil dari *Output SPSS Coefficient* adalah tidak terdapat multikolinieritas berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai Variabel Keterlibatan Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai *Tolerance*:  $0,228 > 0,1$  dan VIF:  $4,395 < 10$ , Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai *Tolerance*:  $0,114 > 0,1$  dan VIF:  $6,959 < 10$ , Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dengan nilai *Tolerance* :  $0,130 > 0,1$  dan VIF:  $7,669 < 10$

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.954	1.311		3.016	.003
	Keterlibatan Kerja (X1)	.232	.129	.221	1.800	.076
	Lingkungan Kerja (X2)	.185	.098	.294	1.901	.061
	Kepuasan Kerja (X3)	.219	.094	.379	2.337	.022

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : SPSS v.26

Dari data tabel 4.23 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,954 + 0,232 X_1 + 0,185 X_2 + 0,219 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta 3,954 artinya jika keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja 0 (tidak ada penambahan), maka Komitmen Organisasi bernilai sebesar 3,954.
- Koefisien regresi variabel keterlibatan kerja sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan komitmen organisasi sebesar 23,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,185. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 18,5% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Komitmen Organisasi 21,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

#### Uji Koefisien Determinan (Adjusted R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.739	.729	2.854

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Keterlibatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber : SPSS v.26

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjust R Square*. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan/Kd/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,729 artinya sebesar 72,9% dari nilai Komitmen Organisasi dipengaruhi variabel Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 27,1% (100% - 72,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### Uji T

**Tabel Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.954	1.311		3.016	.003
	Keterlibatan Kerja (X1)	.232	.129	.221	1.800	.076
	Lingkungan Kerja (X2)	.185	.098	.294	1.901	.061
	Kepuasan Kerja (X3)	.219	.094	.379	2.337	.022

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : SPSS v.26

Aturan dalam Uji t sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  H1 diterima
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  H1 ditolak
- Jika Sig.  $< 0,05$  H1 signifikan
- Jika Sig.  $> 0,05$  H1 tidak signifikan

Hasil Uji t pada tabel :

**Keterlibatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

- $T_{hitung}$  Keterlibatan Kerja (1,800)  $< t_{tabel}$  (1,991), maka H1 ditolak dan H0 diterima.
- Sig. Keterlibatan kerja (0,076)  $>$  alpha (0,05), maka Keterlibatan Kerja tidak signifikan

Artinya, variabel Keterlibatan Kerja (X<sub>1</sub>), Tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

**Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

- $T_{hitung}$  Lingkungan Kerja (1,091)  $< t_{tabel}$  (1,991), maka H2 ditolak dan H0 diterima.
- Sig. Lingkungan Kerja (0,061)  $>$  alpha (0,05), maka Lingkungan Kerja tidak signifikan

Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

**Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)**

- $T_{hitung}$  Kepuasan Kerja (2,337)  $> t_{tabel}$  (1,991), maka H3 diterima dan H0 ditolak.
  - Sig. Kepuasan Kerja (0,022)  $<$  alpha (0,05), maka kepuasan kerja signifikan
- Artinya, variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>), berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

#### 4. Simpulan

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Keterlibatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Karyawan PT. Nagasena Adilestari Kota Tangerang. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Keterlibatan Kerja (X1) Tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Nagasena Adilestari Kota Tangerang.
2. Lingkungan Kerja (X2) Tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Nagasena Adilestari Kota Tangerang.
3. Kepuasan Kerja (X3) Berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Nagasena Adilestari Kota Tangerang

#### Daftar Rujukan

- Asrani, A., Suprayetno, D., & Nugraha, I. N. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Barat. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 197–210.
- Baru, E., Musa, C. I., Dipoadmodjo, T. S. P., Musa, M. I., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Vale Tbk di Sorowako. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(2), 45–56. <https://doi.org/10.59971/jimbe.v1i2.8>
- Fitria, A., & Chalil, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi non- finansial terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai bps provinsi aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(3), 520–534.
- Hidayanto, N. R., & Kurniawa, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 731–739. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/11878/2188>
- Muhammad Syarkawi. (2021). *Program studi manajemen fakultas ekonomi universitas pasir pengaraian 2021*.
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *AMAR (Andalas Management Review)*, 4(2), 32–45. <https://doi.org/10.25077/amar.4.2.32-45.2020>

- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya*, 7(1), 119–134. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1359>
- Pupiati, R. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Keselamatan Dan Kesehatan Kerja , Serta Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Sarihusada Generasi Mahardika (SGM) Klaten. *Ebbank*, 11(1), 53–62.
- Putra, P. D., Abdurrahman, D., & Frenrika, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajar Terhadap Komitmen Organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajar Terhadap Komitmen Organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas . *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1004-1010 ISSN 2460-6545.
- Sari, A. E., & Amri, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 42–53. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.35>
- Sari, M. P., Lestari, M. S., & Suprpto, S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Tekinfo: Jurnal Ilmiah Teknik Industri Dan Informasi*, 9(2), 167–174. <https://doi.org/10.31001/tekinfo.v9i2.1064>
- Shafira Hasan, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 265. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4910>
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 152–163.