

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KOPERASI KARYAWAN KELUARGA BESAR PETROKIMIA GRESIK (K3PG)

Intan Iona Putri
Intanptri26@gmail.com
Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of Organizational Culture, Organizational Support, and Work Life Quality on Organizational Commitment at Employees Cooperative of Petrokimia Gresik Family (K3PG). This research was descriptive with quantitative analysis. Furthermore, the research subject used permanent employees at Employees cooperative of Petrokimia Gresik Family (K3PG), consist of 52 respondents used as the research sample and it determined by Slovin formula. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 25.0. Based on this research, it can be seen that organizational culture has a positive but not significant effect on organizational commitment at Employee Cooperative of Petrokimia Gresik Family (K3PG). This shows that, increasing organizational culture will not affect organizational commitment commitment at Employee Cooperative of Petrokimia Gresik Family (K3PG), organizational support has a positive but not significant effect on organizational commitment commitment at Employee Cooperative of Petrokimia Gresik Family (K3PG). It is shown that, increasing organizational support will not affect organizational commitment commitment at Employee Cooperative of Petrokimia Gresik Family (K3PG). Quality of work life has a positive and significant impact on organizational commitment commitment at Employee Cooperative of Petrokimia Gresik Family (K3PG). This shows that, if the quality of work life increases, it will increase organizational commitment commitment at Employee Cooperative of Petrokimia Gresik Family (K3PG).

Keywords: *organizational culture, organizational support, work life quality, and organizational commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Terdiri dari 52 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian dan ditentukan berdasarkan rumus slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25.0. Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa, Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Hal ini menunjukkan bahwa, meningkatnya budaya organisasi tidak akan mempengaruhi komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG), Dukungan organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Hal ini menunjukkan bahwa, meningkatnya dukungan organisasi tidak akan mempengaruhi komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik, Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). hal ini menunjukkan bahwa, jika kualitas kehidupan kerja meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG).

Kata Kunci: budaya organisasi, dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Ditengah kondisi pandemi *Corona Virus Disease 19* (COVID-19) yang saat ini masih tinggi dan tidak dapat diprediksi penyebarannya memberikan pengaruh pada banyak aspek. COVID-19 sendiri merupakan peristiwa menyebarnya penyakit virus *Corona 2019* yang terjadi tidak hanya di Indonesia, melainkan di seluruh dunia. Badan Kesehatan Dunia atau *World Health Organization* (WHO) mengumumkan COVID-19 sebagai pandemi pada 9 Maret 2020. Pada masa pandemi seperti saat ini,

kita diharuskan menjaga jarak serta melakukan protokol kesehatan yang saat ini sedang gencar-gencarnya didemokan dibanyak negara untuk memutus rantai penularan COVID-19.

Di Indonesia sendiri, untuk menganggapi situasi ini banyak perusahaan yang menerapkan sistem *work from home* atau bekerja dari rumah. Akibat dari penyebaran COVID-19 yang sangat cepat, persaingan bisnis pun menjadi semakin kompetitif dan sulit diprediksi sehingga menuntut perusahaan agar selalu melakukan inovasi dan aktif berkembang mengikuti perkembangan zaman. Hal tersebut dilakukan demi mempertahankan dan menjaga kestabilan perusahaan dalam bersaing di era yang lebih maju apalagi dengan situasi yang sulit akibat penyebaran COVID-19 yang tidak hanya terjadi di Indonesia, melainkan seluruh dunia.

Salah satu perusahaan yang hingga saat ini masih aktif berinovasi adalah PT Petrokimia Gresik. Situasi pandemi seperti saat ini tidak menghalangi PT Petrokimia Gresik untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan. PT Petrokimia Gresik menerapkan kebijakan dan melakukan sosialisasi dengan baik mengenai situasi pandemi COVID-19 sebagai upaya dalam melakukan pencegahan penularan terutama di area perusahaan, seperti menerapkan sistem bekerja dari rumah dan mengganti sistem presensi menjadi berbasis *online* sehingga kegiatan operasional tidak terhambat dan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Besar kemungkinan bahwa tidak semua karyawan siap ataupun mampu menghadapi situasi pandemi COVID-19. Pada situasi yang tidak stabil seperti saat ini, koperasi karyawan memiliki peran penting untuk mendukung kesejahteraan perusahaan maupun anggotanya. Dalam beberapa tahun terakhir, gerakan koperasi di Indonesia telah maju dengan pesat dan memberikan dampak yang baik bagi anggotanya. Menurut Suryokumoro dan Ula (2020) Koperasi merupakan usaha bersama yang mana di dalam kegiatan operasionalnya melibatkan seluruh anggota secara kekeluargaan. Tidak hanya gotong royong dan bertanggung jawab atas kegiatan usaha koperasi, tetapi juga dalam bentuk memiliki modal bersama.

Setiap organisasi termasuk koperasi karyawan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan memiliki komitmen. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik menjadi tanggung jawab setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Dibalik keberhasilan suatu perusahaan terdapat pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan dengan baik, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu menumbuhkan komitmen pada setiap anggotanya. Hal tersebut dapat berpengaruh pada tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Robbinson (dalam Muis *et al*, 2018) bahwa, Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi serta berniat memelihara keanggotaannya pada organisasi yang merekrutnya. Seperti yang dijelaskan Setiyanto dan Hidayati (2017) bahwa, Komitmen organisasi merefleksikan seberapa loyal karyawan terhadap organisasi, karyawan mengekspresikan perhatian pada kemajuan serta keberhasilan organisasi. Adapun penjelasan menurut Ayal *et al* (2019) bahwa, sebaik apa komitmen karyawan terhadap organisasi dapat dilihat dari sejauh mana karyawan tersebut berpihak pada organisasi.

Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik atau yang disingkat K3PG bergerak di bidang ekonomi berbentuk koperasi. Beranggotakan seluruh karyawan PT Petrokimia Gresik, dengan jumlah anggota yang saat ini mencapai lebih dari 5.000 orang. Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) sendiri memiliki karyawan tetap sebanyak 108 orang. Hal tersebut tentu saja menjadikan aktivitas perusahaan semakin luas. Dikarenakan banyaknya karyawan dan meningkatnya volume kegiatan di perusahaan, pihak manajemen tentu memiliki keterbatasan dalam mengawasi dan mengelola seluruh aktivitas di perusahaan.

Akibat dari masa pandemi saat ini, banyak perusahaan harus tutup atau bahkan melakukan Pengahiran Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran dan sepihak kepada karyawannya. Pegawai Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) dituntut bekerja secara maksimal untuk menghindari hal-hal tersebut terjadi. Sepanjang tahun 2020 sejak *World Health Organization* (WHO) resmi mengumumkan COVID-19 sebagai pandemi hingga saat ini, Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) terus melakukan inovasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Selain itu, kegiatan positif seperti menyalurkan bantuan pada masyarakat yang terdampak COVID-19 juga aktif dilaksanakan. Hal-hal yang bersifat membangun di atas justru berbanding terbalik pada beberapa karyawan yang tidak siap untuk menghadapi tuntutan tersebut, seperti bekerja tidak

sesuai *Standard Operating Procedure* (SOP) yang berlaku di perusahaan, tidak cepat dan tanggap menangani suatu permasalahan, kurangnya inisiatif dan semangat dalam bekerja, dan beberapa hal lainnya. Hal-hal tersebut tentu saja menghambat proses pengembangan kemajuan perusahaan dan karir karyawan itu sendiri. Maka dari itu, komitmen organisasi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dapat terbentuk karena pengaruh yang diberikan dari beberapa variabel diantaranya budaya organisasi, dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Peneliti ingin mengetahui apakah ada perbedaan antara budaya organisasi, dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang membuat cenderung menurunnya komitmen organisasi beberapa pegawai Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG).

Budaya organisasi di dalam perusahaan turut andil dalam berkembangnya kualitas karyawan. Selain dibutuhkan pengelolaan manajemen yang baik dan motivasi yang tinggi bagi setiap karyawan, budaya organisasi juga dibutuhkan sebagai pedoman yang bisa dijadikan alat untuk menentukan arah sebuah organisasi. Wibowo (dalam Muis *et al*, 2018) menyatakan, bahwa kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah lingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal, termasuk budaya organisasi. Pada setiap perusahaan, seorang pemimpin dijadikan sebagai panutan oleh karyawannya, mereka akan memperhatikan kemudian menerapkan atau mencontoh apa yang pimpinan mereka lakukan. Dimulai dari hal kecil seperti datang tidak terlambat dan pulang tepat pada waktunya. Hal yang sederhana namun memberikan dampak baik bagi perusahaan.

Namun jika seorang pemimpin melakukan hal sebaliknya, yaitu datang terlambat dan pulang tidak pada waktunya serta terjadi berulang-ulang, akan menjadikan karyawan terbiasa dengan hal itu. Jika hal kecil saja dapat menjadi budaya dan akan menghambat kemajuan perusahaan, maka hal yang lebih besar akan lebih memberikan dampak merugikan untuk jangka panjang di kemudian hari. Budaya organisasi seharusnya berdampak positif bagi kemajuan perusahaan maupun karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dengan budaya organisasi di dalam perusahaan, mereka akan memberikan kinerja yang terbaik dan turut berkontribusi mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal. Berdasarkan penelitian Wibawa dan Putra (2018) menjelaskan bahwa, Budaya organisasi memberikan pengaruh positif bagi komitmen organisasi. Artinya bahwa meningkatnya budaya organisasi dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Selain budaya organisasi, dukungan organisasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimiliki setiap karyawan di perusahaan. Pada penelitiannya, Mujibburahman *et al* (2020) menyatakan, bahwa dukungan secara organisasional memberikan dampak tidak langsung dalam meningkatkan rasa keadilan pegawai. Hal ini menciptakan tumbuhnya rasa memiliki, seperti rasa bangga terhadap organisasi maupun keinginan untuk bertahan di dalam organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Metria dan Riana (2018) menyatakan, bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin besar dukungan yang diberikan organisasi, maka semakin besar pula komitmen organisasinya.

Selain dua aspek diatas yaitu budaya organisasi dan dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja juga dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi karyawan di perusahaan. Kualitas kehidupan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap toleransi, lingkungan kerja yang baik dan juga pengakuan diri. Selain itu, jabatan yang tepat juga berpengaruh pada kelangsungan kinerja karyawan (Ristandi dan Dihan, 2017). Adapun Sajjad dan Abassi (dalam Ong *et al*, 2019) menyatakan, bahwa sikap seorang karyawan terhadap organisasinya adalah tergantung pada bagaimana organisasi memperlakukan kebutuhan mereka. Selain itu, di dalam penelitian yang dilakukan Sudiq dan Wijayanti (2020) menunjukkan, bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya tinggi atau rendahnya variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di perusahaan.

TINJAUAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem organisasi yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai sistem nilai di dalam organisasi. Selain itu, dapat menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya (Busro, 2018). Seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2018) bahwa, Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial di dalam suatu organisasi, yang mana memberikan dampak pada anggotanya untuk mempelajari budaya-budaya organisasi dan melakukan aktivitas kerja. Adapun pendapat Arianty (2015) yang menyatakan, bahwa budaya organisasi merupakan persepsi yang

dianut oleh semua anggota organisasi mengenai karakteristik dalam suatu organisasi. Menurut Febriantina *et al* (2018), budaya organisasi memiliki 5 indikator, antara lain: 1) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya setiap permasalahan dalam organisasi yang mungkin saja beresiko kerugian mendapat perhatian yang sensitif oleh setiap karyawan, 2) Bagaimana karyawan memperhatikan setiap detail di dalam pekerjaannya menjelaskan seberapa cermat dan teliti karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya, 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya di perusahaan merupakan salah satu cara bagaimana manajer tersebut memberi arahan dan memberdayakan bawahannya. Selain itu, dapat diuraikan tujuan organisasi melalui supervisi pula, 4) Agresif dalam bekerja. Performa karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitasnya untuk memenuhi standar yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya, 5) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan. Salah satu penentu keberhasilan dalam suatu organisasi adalah tim kerja. Apabila seorang manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap anggota di dalam kelompoknya, maka akan dapat membentuk kerja sama tim yang baik.

Dukungan Organisasi

Eisenberger *et al* (dalam Ramdhani dan Sawitri, 2017) menyatakan, bahwa dukungan organisasi merupakan suatu upaya untuk memberi penghargaan, perhatian, serta peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan di dalam perusahaan yang disesuaikan dengan kontribusi karyawan. Karyawan akan dengan sendirinya memiliki komitmen dalam melaksanakan kewajibannya apabila dukungan organisasinya terpenuhi. Sama halnya dengan pernyataan Metria dan riana (2018) bahwa, Dukungan organisasi dapat dicerminkan dalam bentuk kepedulian organisasi terhadap kepuasan karyawannya, seperti menempatkan pada posisi yang tepat sesuai kemampuan karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Hamida *et al*, 2020), beberapa contoh bentuk dukungan organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan, standar kerja, peralatan, harapan-harapa serta tim kerja yang produktif. Terdapat tiga indikator dukungan organisasi menurut Rosyiana (2019), yaitu: 1) Indikator keadilan, keadilan prosedural yang digunakan untuk menentukan pembagian yang merata terhadap sumber daya para karyawan, 2) Indikator dukungan dari atasan, bagaimana karyawan memandang atasan yang menghargai setiap kontribusi dan memiliki rasa kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya. Hal tersebut adalah bentuk tindakan seorang atasan sebagai perwakilan organisasi dengan tanggung jawab yang tinggi, 3) Indikator penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaannya, pemberian segala bentuk penghargaan yang diterima karyawan, seperti gaji, promosi, pelatihan karyawan, dll.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan hasil pencapaian tugas yang maksimal oleh suatu perusahaan, dimana pencapaian tersebut dapat dirasakan baik pihak internal ataupun eksternal perusahaan. Pencapaian tersebut berdampak positif bagi kelangsungan organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal (Dewi dan Rodli, 2021). Kualitas kehidupan kerja memungkinkan semua karyawan di dalam suatu perusahaan tanpa terkecuali untuk aktif berkontribusi dalam menciptakan metode, lingkungan, hasil dan proses organisasi untuk meningkatkan kualitas hidup anggotanya (Suyasa *et al*, 2018). Kualitas kehidupan kerja yang baik berperan dalam menciptakan minat karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan tempatnya bekerja. Hal itu membuktikan bahwa karyawan merasa puas terhadap perlakuan perusahaan, dan itu merupakan penilaian yang positif (Setiyadi dan Wartini, 2016). Adapun indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja menurut Walton (dalam Irawati, 2015), yaitu: 1) Pertumbuhan dan pengembangan, karyawan berkemungkinan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, karyawan juga memiliki kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya, 2) Partisipasi, karyawan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya, 3) Sistem imbalan yang inovatif, karyawan menggunakan imbalan yang diterima untuk memuaskan kebutuhan sesuai dengan standar hidup karyawan tersebut.

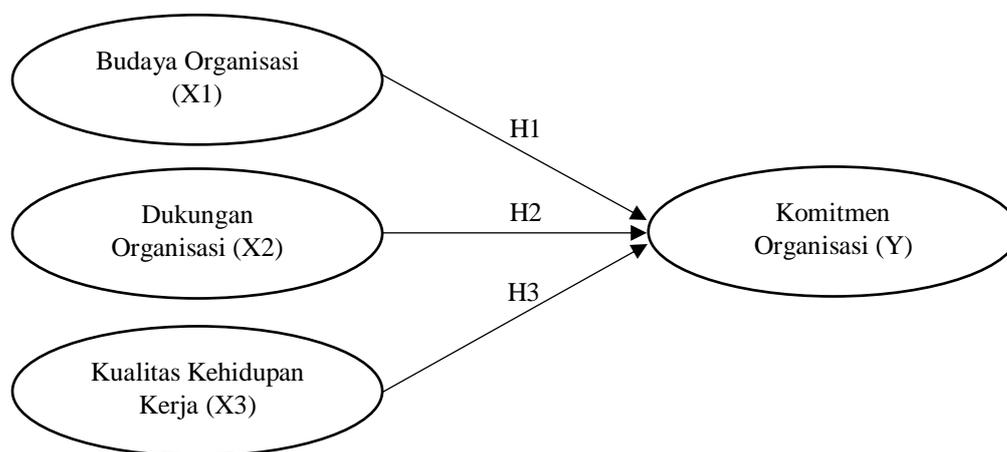
Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis yang dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan menerima tujuan serta

nilai-nilai perusahaan, kemauan untuk berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan dan berkomitmen untuk mempertahankan status keanggotaan yang dimilikinya (Arifudin, 2020). Tidak jauh berbeda dengan Allen dan Meyer (dalam Mousa dan Puhakka, 2019) yang menganggap komitmen organisasi sebagai harmoni sosiologis antara karyawan dengan atasannya. Hal tersebut memperkecil kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Adapun teori Mukson *et al* (2020) menyatakan, bahwa komitmen organisasi merupakan cerminan sikap mengenai sejauh mana seorang karyawan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hal tersebut akan terlihat dengan sikap karyawan yang loyal kepada pimpinan dan focus terhadap pekerjaannya. Adapun indikator komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (dalam Rahmawati dan Juwita, 2019), yaitu: 1) *Affective commitment* (komitmen afektif), ikatan emosional karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, 2) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), karyawan bertahan pada perusahaan karena merasa puas dengan pendapatannya dari perusahaan tersebut atau memilih tetap bertahan dengan alasan tidak menemukan pekerjaan lain, 3) *Normative commitment* (komitmen normatif), karyawan merasa harus bertahan karena adanya kesadaran komitmen organisasi yang dimiliki.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoritis yang telah diuraikan, maka dapat dibuat rerangka konseptual yang digunakan sebagai pemahaman konsep tentang pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Karyawan akan merasa pekerjaannya terhambat jika mereka tidak kompetitif dan agresif dalam bekerja. Jika terjadi masalah di dalam perusahaan, karyawan merasa bahwa mereka juga akan terkena dampak dari permasalahan tersebut. Dari situ kemudian terbentuklah komitmen karyawan terhadap perusahaan (Tumbelaka *et al*, 2016). Di dalam penelitiannya, Tumbelaka *et al* (2016) menemukan hasil bahwa, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Nurdin dan Rohendi (2016) menemukan bahwa, Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh antara Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Menurut Eisenberger *et al* (dalam Ramdhani dan Sawitri, 2017), Dukungan organisasi merupakan suatu upaya perusahaan untuk menghargai karyawannya dalam bentuk penghargaan, perhatian, serta peningkatan kesejahteraan yang disesuaikan dengan kontribusi masing-masing karyawan. Karyawan akan dengan sendirinya memiliki komitmen terhadap perusahaan dalam melaksanakan kewajibannya apabila dukungan organisasinya terpenuhi. Karena pada dasarnya setiap

karyawan mengharapkan dukungan organisasi dari perusahaan tempatnya bekerja. Dewi dan Rahyuda (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa, Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Laela (2019) menemukan bahwa, Dukungan organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2: Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Menurut Ayal *et al* (2019), Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara melibatkan karyawan dalam kepentingan perusahaan maupun dalam mengatur kehidupan kerja mereka. Kualitas kehidupan kerja merupakan satu aspek penting bagi seorang karyawan karena itu merupakan persepsinya mengenai kesejahteraan ketika bekerja. Di dalam penelitiannya Ayal *et al* (2019) menemukan bahwa, Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil yang ditemukan Priambodo (2016) menjelaskan bahwa, Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Metode yang penulis gunakan merupakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) yang berjumlah 108 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini akan menggunakan teknik Slovin. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) yang telah dihitung menggunakan rumus slovin yakni 52 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan cara membagi kuesioner pada pegawai pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) yang berkontribusi pada penelitian ini sebagai responden. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner ini menggunakan teknik dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan pertanyaan tertutup maupun terbuka kepada responden yang dimana dalam penelitian ini adalah sampel yang telah ditentukan dari pegawai Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG).

Definisi Operasional Variabel

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah budaya yang dianut oleh Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) untuk melakukan setiap aktivitas dalam organisasi.

2. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah upaya Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya dalam bentuk kepedulian melalui beberapa cara untuk menumbuhkan motivasi dan komitmen karyawan.

3. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah hasil pencapaian tugas maksimal perusahaan yang berasal dari kontribusi seluruh karyawan Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik akan cenderung lebih memilih mempertahankan statusnya dalam perusahaan.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis yang dimiliki karyawan terhadap Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) yang ditandai dengan menerima tujuan serta nilai-nilai perusahaan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian bertujuan untuk mengukur apakah suatu item pernyataan pada kuesioner bisa dikatakan valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan yang ada di dalamnya mampu mengetahui sesuatu yang ingin diukur. Untuk menguji validitas digunakan korelasi *bivariate* diantara masing-masing skor indikator. Untuk mengetahui apakah sebuah data dapat dikatakan valid. Ghozali (2016) mengemukakan bahwa, apabila nilai signifikansinya < 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid. Namun apabila nilai signifikansinya > 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Seluruh item pernyataan dari setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai signifikan < 0,05 maka dapat dipastikan seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), Uji reliabilitas merupakan alat uji yang digunakan untuk mengukur apakah suatu koesioner dapat dikatakan reliabel atau tidak. Jika jawaban dari sebuah kuesioner mendapat hasil yang stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan handal atau reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan item pernyataan yang sebelumnya telah dinyatakan valid dalam uji validitas. Metode ini menggunakan pengukuran reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha*, yaitu suatu pernyataan atau variabel dapat dinyatakan reliable jika *cronbach alpha* > 0,6 dan dapat dinyatakan tidak reliable jika *cronbach alpha* < 0,6. Pada penelitian ini, seluruh item dari masing-masing indikator pernyataan telah mempunyai nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh item indikator dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a	
Model		Unstandardized	Coefficients
		B	Std. Error
1	(constant)	6,074	3,019
	BO	0,112	0,153
	DO	0,099	0,130
	KKK	0,517	0,136

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Model analisis regresi linier berganda pada penelitian memiliki variabel bebas budaya organisasi (X1), dukungan organisasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y), dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,074 + 0,112X_1 + 0,099X_2 + 0,517X_3 + e$$

- Nilai konstanta = 6,074 menunjukkan pengaruh positif pada variabel *independent* yakni budaya organisasi (X₁), dukungan organisasi (X₂), dan kualitas kehidupan kerja (X₃). Jika variabel *independent* naik, maka variabel *dependent* yakni komitmen organisasi akan naik atau terpenuhi.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (X₁) = 0,112 dan bernilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya jika budaya organisasi (X₁) meningkat, maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,112 satuan dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.
- Koefisien regresi Dukungan Organisasi (X₂) = 0,099 dan bernilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya jika dukungan organisasi (X₂) meningkat, maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,099 satuan dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

- d. Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) = 0,517 dan bernilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya jika kualitas kehidupan kerja (X_3) meningkat, maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,517 satuan dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

Uji Statistik F

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242,998	3	80,999	14,441	,000 ^b
	Residual	269,233	48	5,609		
	Total	512,231	51			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa, model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki F_{hitung} sebesar 14,441 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ (*level of significant*), hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi, dukungan organisasi, dan kualitas kehidupan kerja mampu menjelaskan sebagai variabel penjelas komitmen organisasi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0,689 ^a	0,474	0,442	2,36834	

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui Besarnya *R Square* (R^2) pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,474 atau sebesar 47,4%. Sedangkan sisanya yakni sebesar 52,6% merupakan faktor-faktor atau variabel lain diluar dari variabel budaya organisasi, dukungan organisasi, dan kualitas kehidupan kerja.

Uji Hipotesis (*t-test*)

Tabel 4
Hasil Uji T

Hipotesis	Hubungan Variabel	Standart Coefficient	Sig-value	*Sig. Kritis	Putusan*
1	$X_1 \rightarrow Y$	0,873	0,467	0,05	Tidak Signifikan
2	$X_2 \rightarrow Y$	0,114	0,453	0,05	Tidak Signifikan
3	$X_3 \rightarrow Y$	0,562	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Pengujian hipotesis 1: Budaya Organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) menghasilkan nilai *Sig-value* sebesar 0,467 dan berarah positif. Oleh karena itu, *Sig-value* (0,467) > *Sig. Tolerance* (0,05) maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

- b. Pengujian hipotesis 2: Dukungan Organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh dukungan organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) menghasilkan nilai Sig-value sebesar 0,453 dan berarah positif. Oleh karena itu, $Sig\text{-value}$ (0,453) > $Sig. Tolerance$ (0,05) maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.
- c. Pengujian hipotesis 3: Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh kualitas kehidupan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y) menghasilkan nilai Sig-value sebesar 0,000 dan berarah positif. Oleh karena itu, $Sig\text{-value}$ (0,000) < $Sig. Tolerance$ (0,05) maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan melalui Uji t dan memperoleh nilai $Sig\text{-value}$ lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,467. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG)” adalah ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi meningkat tidak akan mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luly (2016) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Nurdin dan Rohendi (2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada LPP TVRI Jawa Barat.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan melalui hasil Uji t yang memperoleh nilai $Sig\text{-value}$ lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,453. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan hipotesis kedua yaitu “Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG)” adalah ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi meningkat tidak akan mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laela (2019) yang menyatakan bahwa, persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan melalui uji t dan memperoleh nilai $Sig\text{-value}$ lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yaitu “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG)” adalah diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika kualitas kehidupan kerja meningkat, maka akan mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Ayal *et al* (2019) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Zulkarnain (2018) yang menunjukkan hasil kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Bumi Permai Lestari.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Hal ini menunjukkan bahwa, meningkatnya budaya organisasi tidak berperan dalam mempengaruhi komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG).
2. Dukungan organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Hal ini menunjukkan bahwa, meningkatnya dukungan organisasi tidak berperan dalam mempengaruhi komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG).
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Hal ini menunjukkan bahwa, meningkatnya kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga besar Petrokimia Gresik (K3PG).

Saran

1. Menindaklanjuti temuan penelitian yang berdasarkan fakta dilapangan menunjukkan bahwa meningkatnya budaya organisasi dan dukungan organisasi tidak mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Artinya budaya organisasi dan dukungan organisasi tetap bisa dijadikan sebagai salah satu solusi dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan, namun tidak menjadi prioritas.
2. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pada salah satu indikator variabel budaya organisasi menunjukkan skor terendah pada pernyataan mengenai kinerja tim. Artinya, sebagian besar karyawan merasa bahwa kurangnya sosialisasi yang dilakukan perusahaan mengenai kinerja tim. Akan sangat baik dan bermanfaat apabila perusahaan mulai lebih fokus pada kerja sama para karyawannya untuk memenuhi target perusahaan. apabila melibatkan kerja sama tim maka kemungkinan hasil yang didapat akan lebih maksimal. Hal tersebut akan dapat membudaya di lingkungan perusahaan apabila dilakuka secara konstan.
3. Skor terendah berdasarkan kuesioner pada variabel dukungan organisasi adalah pernyataan mengenai atasan yang memberikan pujian pada karyawannya. Sebagian besar responden memang menjawab setuju bahwa atasan selalu memuji apabila karyawan berhasil mencapai target tertentu. Namun alangkah baiknya jika atasan memberikan apresiasi lebih ataupun reward atas keberhasilan karyawannya. Dengan hal tersebut, karyawan akan merasa yakin bahwa perusahaan tempatnya bekerja mendukung dan menghargai kontribusinya di dalam perusahaan, serta karyawan akan merasa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan dirinya. Hal itu mungkin akan dapat meningkatkan kinerja, motivasi ataupun komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.
4. Pada penelitian ini, variabel kualitas kehidupan kerja terbukti memberikan pengaruh baik pada komitmen organisasi Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Hal ini mengacu pada arah yang positif. Artinya kualitas kehidupan kerja pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) telah dengan sangat baik berperan menciptakan minat karyawan dalam berkomitmen mempertahankan status keanggotaannya pada organisasi atau perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas terhadap perlakuan yang diberikan oleh perusahaan. Diharapkan pihak manajemen dari Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG) dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. 14(02): 144-150.
- Arifudin, O. 2020. Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*. (4)2: 1-15.

- Ayal, A., B. Tewel, dan I. Trang. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan* 7(4): 4524-4533.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Kencana. Jakarta.
- Dewi, N. N. dan A. F. Rodli. 2021. *Perilaku Organisasi*. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Febriantina, S., F.N. Lutfiani, dan N. Zein. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tabdir Muwwahid*. (2)2:120-131.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariance dengan Program IBM SPSS 23*. 8th ed. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamida, Sodik, dan Y. I. Rahayu. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(1): 36-49.
- Irawati, S. A. 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis*. (9)2: 41-52.
- Laela, E. 2019. Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarsa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 6(1):18-28.
- Lubis, W. U. dan Zulkarnain. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling*. (3)1: 69-97.
- Metria, K. dan I. G. Riana. 2018. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 7(9): 2117-2146.
- Mousa, M. dan V. Puhakka. 2019. Inspiring Organizational Commitment: Responsible Leadership and Organizational Inclusion in the Egyptian Health Care Sector. *Journal of Management Development*. (38)3: 208-224.
- Muis, M. R., J. Jufrizen, dan M. Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Suariah*. 1(1): 1-17.
- Mujibburahman, E. A., T. Hidayat dan D. L. AS. 2020. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja dimediasi Oleh Keadilan Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*. 1(4): 1-14.
- Mukson, Hamidah, dan A. S. Prabuwono. 2020. *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan*. Penerbit Lakeisha. Klaten.
- Ong, J. F. B., J. M. T. Tan, R. F. C. Villareal dan J. J. Chiu. 2019. Impact of Quality Work Life and Prosocial Motivation on The Organizational Commitment and Turnover Intent of Public Health Practitioners. *Review of Integrative Business and Econimucs Research*. 8(4): 1-21.
- Priambodo, A. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*. (5)1: 1-10.
- Rahmawati, M. dan K. Juwita. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*. (2)2: 63-72.
- Ramdhani, G. F. dan D. R. Sawitri. 2017. Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X di Bogor. *Jurnal Empati*. 6(1): 199-205.
- Ristanti, A. dan F. N. Dihan. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. (5)1: 53-64.
- Rosyiana, I. 2019. *Innovative Behavior at Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi di Organisasi*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Setiyadi, Y. W. dan S. Wartini. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 5(4): 315-324.
- Setiyanto, A. I. dan S. N. Hidayati. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 5(1): 105-110.
- Sudiq, R. A. S. D. dan D. T. Wijayanti. 2020. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 8(3): 1-10.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Suryokumoro, H. dan H. Ula. 2020. *Koperasi Indonesia dalam Era MEA dan Digital Ekonomi*. UB Press. Malang.
- Sutrisno, E. 2018. *Budaya Organisasi*. 1st ed. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Suyasa, P. T. Y. S., E. Sari, dan I. R. P. Putra. 2018. *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif*. 1st ed. ANDI. Yogyakarta.
- Tumbelaka, S. S. X., T. Alhabsji, dan U. Nimran. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. (3)1: 94-108.
- Wibawa, I. W. S. dan M. S. Putra. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *Jurnal Universitas Udayana (Unud)*. 7(6): 3027-3058.