

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DALAM PERFORMA KARYAWAN PT. TUNAS ANTARNUSA MUDA CARGO (TAM CARGO) JAKARTA

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TUNAS ANTARNUSA MUDA CARGO (TAM CARGO) JAKARTA

Aang Syahdina¹, Agam Aldora², Gabriel Edward³, Intan Martina Simbolon⁴,
Ferris Aryadafa⁵, Piero Imanuel⁶, Nadine Sagifa⁷

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I
2agamaldoraa@gmail.com, 4intanmartina19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh keterikatan karyawan, komitmen perusahaan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap performa karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda (TAM Cargo) Wilayah Jakarta Timur. Jenis penelitian dilakukan dengan Kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda (TAM Cargo) yang berjumlah 350 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 187 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan teknik slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik pengumpulan kuesioner dan dalam pengukurannya berbentuk skala likert. Data dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan, komitmen perusahaan, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap performa karyawan.

Kata Kunci: Performa Karyawan, Keterikatan Karyawan, Komitmen Perusahaan, Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja

Abstract

This research is aimed at analyzing and understanding the influence of employee engagement, organizational commitment, corporate culture, and work environment on the performance of employees at PT. Tunas Antarnusa Muda (TAM Cargo) in the East Jakarta region. The type of research conducted is quantitative. The population of this study consists of 350 employees of PT. Tunas Antarnusa Muda (TAM Cargo). The research sample includes 187 employees, determined using the Slovin's formula technique. Data collection was carried out using a questionnaire technique, measured with a Likert scale. The data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) approach with SmartPLS 4.0 software. The results show that employee engagement, organizational commitment, corporate culture, and work environment have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Employee Engagement, Organizational Commitment, Corporate Culture, Work Environment

Article History

Received: June 2025

Reviewed: June 2025

Published: June 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-NonCommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya diartikan sebagai variabel pekerja yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personal, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya untuk tujuan dan keberhasilan perusahaan. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan upaya peningkatan kapasitas kemampuan sumber daya manusia, implementasi, perekrutan hingga seleksi, pelatihan dan pengembangan karir karyawan, serta inovasi dalam pengembangan organisasi guna memaksimalkan produktivitas melalui kinerja karyawan dan peningkatan kesejahteraan kehidupan karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Pratama & Wahyuningtyas, 2021) mengungkapkan bahwa kinerja diserap dari kata performa dan memiliki arti hasil kerja seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil pengupayaan seorang karyawan agar mampu mengoptimalkan pelaksanaan tanggung jawab dari tugas pekerjaan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang kompeten bergantung dari kualitas pribadi karyawan itu sendiri, seperti keterikatan yang tinggi, baik secara psikologis, emosional, maupun fisik terhadap pengerjaan atas pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan menentukan hasil kualitatif dan kuantitatif capaian tanggung jawab pekerjaan (Kapero, Sendow, & Poluan, 2023). Jika kinerja karyawan meningkat maka akan terdapat peluang terhadap keberhasilan cita-cita perusahaan meningkat, dan sebaliknya penurunan kinerja juga berdampak terhadap kegagalan cita-cita perusahaan.

Secara umum, tertera beberapa faktor yang dapat mempengaruhi performa karyawan dalam suatu perusahaan seperti keterikatan karyawan, komitmen perusahaan, budaya perusahaan, lingkungan kerja dan lain-lain. Seorang karyawan cenderung akan bekerja optimal jika memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan, meliputi emosi yang positif dalam memandang tugas pekerjaan tersebut. Sesuai dengan intisari hasil penelitian oleh Zani, Sari, & Sari (2024) dan S, Nugraheni, & Hadi (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yakni komitmen perusahaan juga mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dinilai mempengaruhi produktivitas dan capaian tujuan perusahaan. Budaya perusahaan yang berisikan nilai-nilai internal dan eksternal perusahaan juga dinilai menjadi modal yang menentukan sikap, sifat, dan perilaku karyawan di tempat kerja, serta membantu karyawan dalam mempelajari, menguasai, dan menyelesaikan masalah. Hal ini tentunya akan menentukan capaian cita-cita perusahaan atas kinerja karyawan yang didukung budaya organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Budiantara, Mitariani, & Imbayani (2022) bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang buruk juga dapat dinilai berkontribusi dalam memengaruhi performa karyawan. Lingkungan kerja diartikan pada segala cakupan komponen yang berada dalam lingkaran pekerja sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja pekerja dalam mengerjakan tugas-tugas yang diperintahkan (W., 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Andriyani, Hamzah, & Siagian (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Faktor-faktor tersebut dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan karyawan di PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo (Tam Cargo) Jakarta. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama beberapa karyawan Tam Cargo, peneliti menemukan beberapa fenomena masalah dan kendala yang dialami karyawan, seperti pengerjaan pekerjaan di luar *jobdesk*, tidak adanya kesempatan karyawan untuk berkembang sehingga keluar-masuk karyawan meningkat, terdapat karyawan yang malas-malasan, masih terdapat tidak adanya keterbukaan informasi, terdapat kekurangan dalam komunikasi, masih terdapat peraturan perusahaan yang tidak jelas sehingga membingungkan karyawan, beberapa karyawan mengeluhkan ruangan terasa pengap dan beberapa karyawan merasa terbebani oleh kerja yang diberikan.

Kondisi ini mencerminkan kualitas lingkungan kerja dan budaya organisasi yang buruk, dan semakin menurunkan komitmen dan keterikatan karyawan terhadap produktivitas, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah keterikatan karyawan (X1) berpengaruh terhadap performa karyawan (Y) pada PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo wilayah Jakarta timur?
2. Apakah komitmen Perusahaan (X2) berpengaruh terhadap performa karyawan (Y) pada PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo wilayah Jakarta timur?
3. Apakah budaya Perusahaan (X3) berpengaruh terhadap performa karyawan (Y) pada PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo wilayah Jakarta timur?
4. Apakah lingkungan kerja (X4) berpengaruh terhadap performa karyawan (Y) pada PT. Antarnusa Muda Cargo wilayah Jakarta timur?

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory merupakan korelasi yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja Locke, di mana Locke menekankan teori ini mengenai pentingnya menetapkan tujuan yang khusus, sulit, dan dapat diukur untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Rahayu, Widnyana, & Bagus Gunadl, 2022). Konsep teori ini menegaskan bahwa seseorang yang mampu menetapkan dan memahami tujuan suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap perilaku dan penentuan kinerja pekerjaannya.

Performa Karyawan

Performa karyawan merupakan tolak ukur atau indikator yang menunjukkan hasil pencapaian karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya, sehingga hasil tersebut sesuai dengan prosedur dan beban tugas yang telah diberikan perusahaan (Tsani, 2020). Performa karyawan merupakan suatu pencapaian perusahaan yang hasilnya dapat membentuk kuantitatif, kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, keandalan atau hal-hal lain yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Mardhotillah et al., 2021). Performa karyawan disebut juga sebagai kinerja karyawan yang menjadi indikator kontribusi yang menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Silaen, et al., 2021) ada lima poin yang menjelaskan indikator performa karyawan, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerja sama.

Faktor-Faktor Mempengaruhi Performa Karyawan

Menurut Gibson dalam (Silaen, et al., 2021, p. 33) performa karyawan dipengaruhi oleh:

1. Faktor Individu

Faktor individu adalah faktor yang menentukan perilaku dan produktivitas karyawan dalam bekerja, meliputi latar belakang, keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja dan demografi seperti umur, jenis kelamin, pengalaman dimasa lalu dan keadaan sosial ekonomi.

2. Faktor Psikologis

Faktor psikologis adalah faktor yang asalnya ada pada dalam diri karyawan, yakni kondisi kejiwaan dan mental karyawan yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Faktor-faktor psikologis tersebut meliputi persepsi, sikap, nilai, kepuasan kerja dan kepribadian.

3. Faktor Perusahaan

Faktor perusahaan merupakan faktor yang memiliki kaitan dengan hubungan timbal balik antar unit di perusahaan. Adapun faktor perusahaan meliputi uraian pekerjaan dengan jelas, pembagian divisi kerja, peluang berkarir, pembagian wewenang, komunikasi efektif, hubungan kerja yang harmonis dan kondisi lingkungan yang mendukung.

Keterikatan Karyawan

Pengertian keterikatan karyawan (*employee engagement*) dijelaskan secara rinci oleh Schaufeli dalam (Pratomo, 2022), di mana variabel ini mendefinisikan pemikiran positif karyawan mengenai pekerjaan dan dapat ditinjau dari besaran dedikasi, semangat, dan perhatian penuh karyawan. Keterikatan ini merupakan besaran hubungan karyawan terhadap pekerjaan, baik secara fisik, kognitif, dan emosional. Menurut Schaufelli dan Bakker dalam (Pratomo, 2022) keterikatan karyawan memiliki tiga indikator, meliputi kekuatan dan resiliensi mental karyawan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta konsentrasi dan minat karyawan (*absorption*).

Komitmen Perusahaan

Menurut Kaswan dalam (Ariyani & Sugiyanto, 2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai bentuk refleksi sikap karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan. Menurut Uman dalam (Ariyani & Sugiyanto, 2020) komitmen organisasi adalah bentuk konstruk psikologis yang berisikan korelasi khusus antara anggota organisasi dengan organisasinya dan dapat berdampak terhadap keputusan individu dalam melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Indikator komitmen perusahaan menurut Meyer dan Allen dalam (Sari, et al., 2023) adalah komitmen afektif (*affective*), komitmen berkelanjutan (*continuance*), dan komitmen normatif (*normative*).

Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan merupakan sekumpulan nilai yang menjadi pola dugaan dasar agar dapat ditinjau dan diinovasikan oleh kelompok tertentu dan menjadi acuan dalam mempeleajari dan menguasai masalah adaptasi secara internal dan eksternal. Dalam pekerjaan, budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai yang diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara mengeskpresikan, berfikir yang dilakukan dengan benar dalam sebuah hubungan (Suryaningsih, 2022). Indikator budaya organisasi menurut Edison dalam (Paembong, Marampa, & Tammu, 2023) adalah kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam (W., 2019) memaparkan konsep lingkungan kerja sebagai segala bentuk unsur yang ada di lingkaran karyawan dalam bekerja, sehingga dapat mempengaruhi aspek pribadi dan hasil kinerja dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah lingkungan di sekitar karyawan tersebut dalam menjalankan aktivitasnya, dan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Ahyari dalam W., 2019). Menurut Prihantoro dalam (Hulu, Lahagu, & Telaumbanua, 2022) indikator lingkungan kerja, yaitu hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja.



Foto 1. (Poster Kegiatan Pelatihan Reviewer Jurnal dan Artikel)



Foto 2. (Diskusi dengan tim terkait “Pelatihan Reviewer Jurnal dan Artikel”)

Penelitian Terdahulu

Sintesa beberapa penelitian yang relevan dan menjadi acuan untuk mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

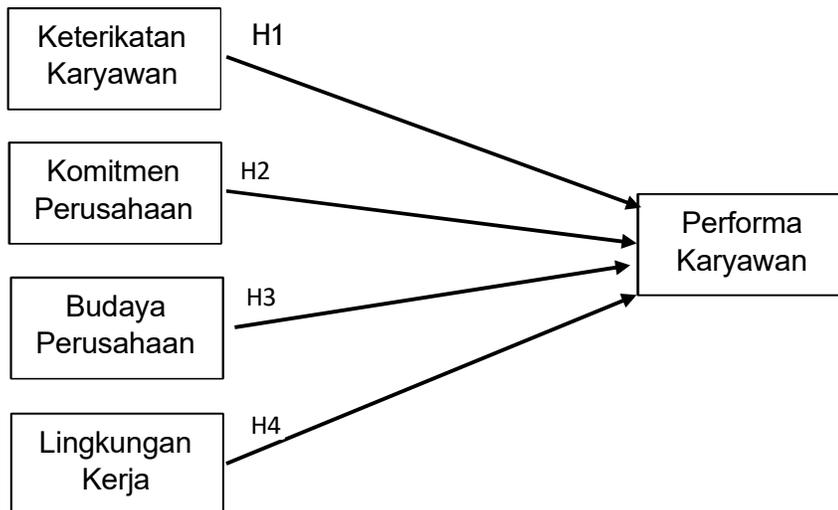
Tabel 1. Peneliti Terdahulu

No.	Peneliti Terdahulu	Judul	Hasil
1	Jumiarti (2024)	“Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Enjiniring Jakarta”	“Penelitian ini menguji pengaruh kinerja karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang didapat adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterikatan karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. PLN Enjiniring Jakarta.”
2	Putri & Muttaqin (2023)	“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo”	“Penelitian ini menguji pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi industri Saripetojo. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”
3	Amalia & Ananda (2019)	“Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja: Adakah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan?”	“Penelitian ini meneliti pengaruh dari variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial dan simlultan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan divisi VLD PT. Toyota Astra Motor.”

4	Noviherni & Hanifah (2020)	“Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”	“Penelitian ini menganalisa pengaruh variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data hasil penelitian variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, semua variabel dalam penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”
5	Nainggolann (2022)	“Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress)”	“Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel komunikasi, budaya, organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress Balikpapan. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan secara simultan. Adapun secara parsial ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Balikpapan. Sedangkan variabel komunikasi tidak ditemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Sumber: Jurnal terpublikasi (2025)

Hipotesis



Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

Hipotesis dalam penelitian peneliti, yaitu:

H1 = Keterikatan Karyawan diduga berpengaruh positif secara signifikan terhadap Performa Karyawan pada PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo (TAM Cargo).

H2 = Komitmen Perusahaan diduga berpengaruh positif secara signifikan terhadap Performa Karyawan pada PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo (TAM Cargo).

H3 = Budaya Perusahaan diduga berpengaruh positif secara signifikan terhadap Performa Karyawan pada PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo (TAM Cargo).

H4 = Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif secara signifikan terhadap Performa Karyawan pada PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo (TAM Cargo).

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif yang menggunakan jenis data dan analisa kuantitatif. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan adalah melalui kuisioner kepada informan yang ditentukan menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda Cargo (TAM Cargo) yang berjumlah 350 karyawan dan terbagi dalam divisi yang berbeda tugas. Sedangkan sampel yang ditentukan berdasarkan perhitungan rumus slovin berjumlah 187 karyawan. Pengukuran variabel laten eksogen dan endogen dalam kuisioner penelitian ini diukur melalui skala likert (1-5).

Metode analisis kuantitatif menggunakan analisis statistik deskriptif dan perhitungan komputerisasi melalui *tools* SmartPLS. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model*.

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir
Performa Karyawan	Kuantitas kerja	Ditempat kerja, saya merasa senang dan tanpa beban kerja.	PK-1
		Dalam bekerja, saya menetapkan target pekerjaan.	PK-2
	Kualitas Kerja	Saya bisa menggunakan alat-alat yang diberikan perusahaan sesuai <i>jobdesc</i> saya.	PK-3
		Saya sudah memenuhi syarat kualitas kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	PK-4
		Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	PK-5
		Kompetensi diri saya selalu lebih baik dari karyawan lainnya.	PK-6
	Pemanfaatan waktu	Saya selalu tepat waktu dalam datang bekerja dan pulang sesuai jadwal yang sudah ditentukan.	PK-7
		Saya selalu mengerjakan tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan.	PK-8
		Saya selalu memaksimalkan waktu pekerjaan.	PK-9

	Tingkat Kehadiran	Saya selalu hadir dalam hari kerja	PK-10
		Tingkat kehadiran saya tinggi selama bekerja.	PK-11
		Saya tidak pernah keluar dan meninggalkan pekerjaan yang telah ditanggungjawabkan kepada saya.	PK-12
	Kerja Sama	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain.	PK-13
		Saya selalu terbuka dalam mendengarkan perbedaan pendapat dari karyawan lain.	PK-14
		Saya selalu berkontribusi dalam perusahaan.	PK-15
Keterikatan Karyawan	Vigor	Ditempat kerja, saya merasa penuh energi dalam bekerja.	KK-1
		Saya tekun dalam bekerja meskipun pekerjaan tersebut tidak berjalan baik.	KK-2
		Saya dapat menekuni pekerjaan dalam jangka panjang waktu yang lama sekaligus.	KK-3
		Dalam bekerja, saya merasa percaya diri dan bersemangat.	KK-4
	<i>Dedication</i>	Pekerjaan saya bisa memberikan inspirasi.	KK-5
		Saya antusias dengan pekerjaan saya.	KK-6
		Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.	KK-7
		Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan.	KK-8
	<i>Absorption</i>	Ketika saya bekerja, saya melupakan semua hal lain disekitar saya.	KK-9
		Waktu rasanya berlalu cepat ketika saya bekerja.	KK-10
		Saya terbawa situasi ketika bekerja.	KK-11
		Sulit untuk memisahkan diri saya dengan tanggung jawab pekerjaan.	KK-12
		Saya menikmati pekerjaan saya.	KK-13

Komitmen Perusahaan	Komitmen Afektif (<i>Affective</i>)	Saya sangat senang hati memanfaatkan sisa karir saya dengan bekerja di perusahaan ini.	KP-1
		Saya sangat menyukai berbicara tentang perusahaan ini.	KP-2
		Saya benar-benar merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini.	KP-3
		Saya benar-benar merasa menjadi bagian utuh dalam perusahaan ini.	KP-4
		Perusahaan ini memiliki makna mendalam yang penting bagi saya.	KP-5
		Saya merasakan adanya “rasa memiliki” yang kuat terhadap diri saya dan perusahaan	KP-6
	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance</i>)	Saya merasa bahwa saya tidak banyak memiliki pilihan dalam mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan ini.	KP-7
		Saya tidak akan meningkatkan perusahaan ini karena kecil kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan lain	KP-8
		Rasanya akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini meskipun saya sangat ingin.	KP-9
		Saya merasa pilihan saya akan tidak bijaksana apabila saya untuk meninggalkan perusahaan ini tanpa memperoleh akses pekerjaan lain.	KP-10
		Salah satu alasan mendasar bagi saya untuk tidak meninggalkan perusahaan adalah pengorbanan yang cukup besar yang mungkin tidak dapat saya terima seperti <i>benefit</i> dari perusahaan ini.	KP-11
	Komitmen Normatif (<i>Normative</i>)	Saya tidak ingin meninggalkan perusahaan ini karena saya memiliki tanggung jawab terhadap tujuan perusahaan dan orang-orang didalamnya.	KP-12
		Bahkan jika itu menguntungkan saya, saya tidak merasa pantas untuk meninggalkan perusahaan	KP-13
		Sebagian besar karyawan merasa memiliki kewajiban untuk tetap berada di perusahaan ini	KP-14
		Karyawan sebaiknya tetap berada di perusahaan yang sama dalam karir karyawan	KP-15

Budaya Perusahaan	Kesadaran Diri	Saya selalu menghormatidan menjunjung tinggi aplikasi norma-norma yang berlaku di perusahaan ini.	BP-1
		Saya merasa bahwa norma-norma diperusahaan mempengaruhi perilaku kerja saya dalam bekerja	BP-2
		Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan saya	BP-3
		Saya bisa membedakan mana yang baik dan buruk dilingkungan perusahaan ini	BP-4
		Saya merasa memiliki kesesuaian tujuan dengan perusahaan ini.	BP-5
		Saya percaya bahwa tujuan perusahaan ini selalu baik.	BP-6
		Saya memahami kode etik yang ada diperusahaan ini	BP-7
		Saya berperilaku mengikuti kode etik yang telah ditetapkan perusahaan.	BP-8
		Saya mengikuti setiap agenda perayaan di hari penting perusahaan.	BP-9
		Saya mengikuti acara penting yang berkaitan dengan nilai-nilai budaya perusahaan ini.	BP-10
		Saya mengetahui dengan jelas mengenai sejarah pembentukan perusahaan.	BP-11
		Saya memahami visi dan misi perusahaan dengan jelas.	BP-12
	Kagresifan	Saya menyukai pekerjaan yang menantang.	BP-13
		Saya mempunyai strategi dan rencana kerja	BP-14
	Kepribadian	Saya menghormati atasan.	BP-15
		Saya menghormati karyawan lain.	BP-16
		Saya peka terhadap suatu masalah pekerjaan.	BP-17
	Performa	Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan.	BP-18
		Saya dapat bekerja lebih efisien.	BP-19

	Orientasi Tim	Saya mempunyai komunikasi yang efektif terhadap karyawan lain.	BP-20
		Saya terlibat aktif dalam pekerjaan.	BP-21
Lingkungan Kerja	Hubungan Antar Pegawai	Saya berhubungan baik dengan karyawan lain dalam bekerja.	LK-1
		Saya memberikan masukan yang baik dalam bekerja dengan karyawan lain.	LK-2
		Saya dekat dengan karyawan lain.	LK-3
		Saya berkomunikasi baik dengan karyawan lain.	LK-4
		Rekan kerja saya berkomunikasi baik dengan saya.	LK-5
	Suasana Kerja	Tidak ada kebisingan di tempat kerja saya.	LK-6
		Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja saya.	LK-7
		Suhu di tempat kerja saya baik.	LK-8
		Saya merasa aman dalam bekerja.	LK-9
	Fasilitas-Fasilitas Kerja	Fasilitas sarana dan prasarana tempat kerja saya lengkap.	LK-10
		Fasilitas yang tersedia di tempat kerja saya dapat mengoptimalkan pekerjaan saya.	LK-11
		Fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia sesuai kebutuhan pekerjaan saya.	LK-12
		Fasilitas yang tersedia di tempat kerja saya mudah digunakan dalam pekerjaan saya.	LK-13

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

HASIL

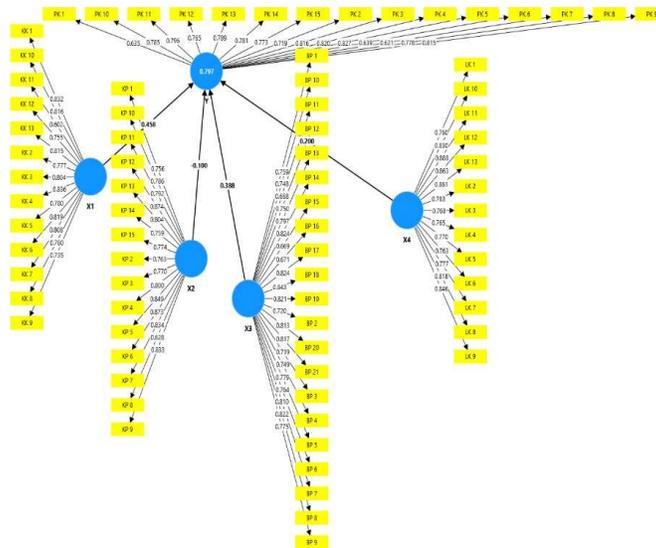
Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Analisis pengaruh antar variabel dalam penelitian dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan bantuan *software* SmartPLS. Pengujian dalam analisis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan dua model, yaitu model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model*.

A. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran atau *outer model* ini meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan *component reliability*.

Uji Validitas Konvergen



Gambar 1. Loading Factor Sebelum Eliminasi

Tabel 3. Hasil Loading Factor Variabel Penelitian Sebelum Eliminasi

Konstruk	Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
Performa Karyawan (Y)	PK 1	0,635	Tidak Sah
	PK 2	0,719	Sah
	PK 3	0,816	Sah
	PK 4	0,820	Sah
	PK 5	0,827	Sah
	PK 6	0,639	Tidak Sah
	PK 7	0,621	Tidak Sah
	PK 8	0,778	Sah
	PK 9	0,815	Sah
	PK 10	0,785	Sah
	PK 11	0,796	Sah
	PK 12	0,765	Sah
	PK 13	0,789	Sah
	PK 14	0,781	Sah
	PK 15	0,773	Sah

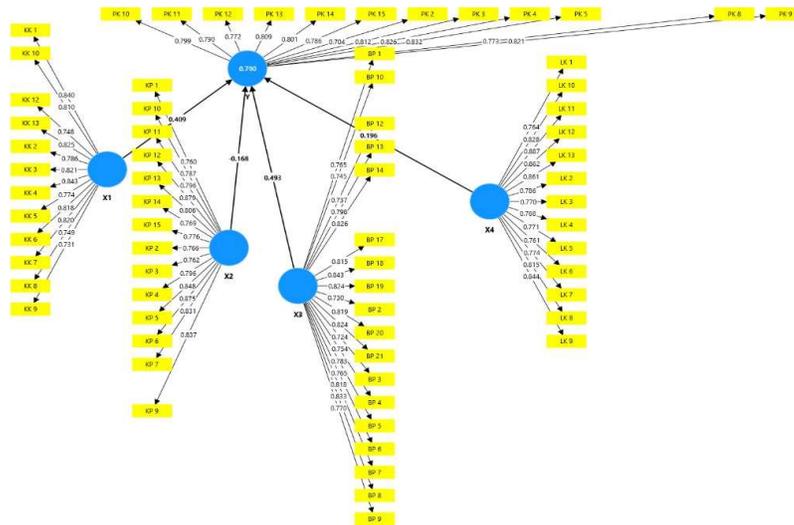
Keterikatan Karyawan (X1)	KK 1	0,832	Sah
	KK 2	0,777	Sah
	KK 3	0,804	Sah
	KK 4	0,836	Sah
	KK 5	0,780	Sah
	KK 6	0,819	Sah
	KK 7	0,808	Sah
	KK 8	0,760	Sah
	KK 9	0,735	Sah
	KK 10	0,816	Sah
	KK 11	0,602	Tidak Sah
	KK 12	0,755	Sah
	KK 13	0,815	Sah
Komitmen Perusahaan (X2)	KP 1	0,756	Sah
	KP 2	0,763	Sah
	KP 3	0,770	Sah
	KP 4	0,800	Sah
	KP 5	0,849	Sah
	KP 6	0,873	Sah
	KP 7	0,834	Sah
	KP 8	0,628	Tidak Sah
	KP 9	0,833	Sah
	KP 10	0,786	Sah
	KP 11	0,792	Sah
	KP 12	0,874	Sah
	KP 13	0,804	Sah
	KP 14	0,759	Sah
	KP 15	0,774	Sah
Budaya Perusahaan (X3)	BP 1	0,759	Sah
	BP 2	0,720	Sah
	BP 3	0,719	Sah
	BP 4	0,749	Sah
	BP 5	0,779	Sah
	BP 6	0,764	Sah
	BP 7	0,810	Sah
	BP 8	0,822	Sah
	BP 9	0,775	Sah
	BP 10	0,748	Sah
	BP 11	0,668	Tidak Sah
	BP 12	0,750	Sah
	BP 13	0,797	Sah
	BP 14	0,824	Sah
	BP 15	0,669	Tidak Sah
	BP 16	0,671	Tidak Sah
	BP 17	0,824	Sah
	BP 18	0,843	Sah
	BP 19	0,821	Sah
	BP 20	0,813	Sah

Lingkungan Kerja (X4)	BP 21	0,817	Sah
	LK 1	0,760	Sah
	LK 2	0,783	Sah
	LK 3	0,768	Sah
	LK 4	0,765	Sah
	LK 5	0,770	Sah
	LK 6	0,763	Sah
	LK 7	0,777	Sah
	LK 8	0,818	Sah
	LK 9	0,846	Sah
	LK 10	0,830	Sah
	LK 11	0,888	Sah
	LK 12	0,863	Sah
	LK 13	0,861	Sah

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengukuran *outer model* dengan SmartPLS 4 didapatkan beberapa pernyataan dalam kuisisioner yang tidak valid yaitu PK 1, PK 6, PK 7, KK 11, KP 8, BP 11, BP 15, BP 16. Artinya, pernyataan tersebut tidak memenuhi syarat dan tidak dapat digunakan dalam penelitian, sehingga harus dieliminasi sebelum dilakukannya pengumpulan data dan pengujian.

Gambar 2. Loading Factor Setelah Eliminasi



Tabel 4. Hasil Loading Factor Variabel Penelitian Setelah Eliminasi

Konstruk	Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
Performa Karyawan (Y)	PK 2	0,704	Sah
	PK 3	0,812	Sah
	PK 4	0,826	Sah
	PK 5	0,832	Sah
	PK 8	0,773	Sah
	PK 9	0,821	Sah
	PK 10	0,799	Sah
	PK 11	0,790	Sah

	PK 12	0,772	Sah
	PK 13	0,809	Sah
	PK 14	0,801	Sah
	PK 15	0,786	Sah
Keterikatan Karyawan (X1)	KK 1	0,840	Sah
	KK 2	0,786	Sah
	KK 3	0,821	Sah
	KK 4	0,843	Sah
	KK 5	0,774	Sah
	KK 6	0,818	Sah
	KK 7	0,820	Sah
	KK 8	0,749	Sah
	KK 9	0,731	Sah
	KK 10	0,810	Sah
	KK 12	0,748	Sah
	KK 13	0,825	Sah
Komitmen Perusahaan (X2)	KP 1	0,760	Sah
	KP 2	0,766	Sah
	KP 3	0,762	Sah
	KP 4	0,796	Sah
	KP 5	0,848	Sah
	KP 6	0,875	Sah
	KP 7	0,831	Sah
	KP 9	0,837	Sah
	KP 10	0,787	Sah
	KP 11	0,796	Sah
	KP 12	0,879	Sah
	KP 13	0,806	Sah
	KP 14	0,769	Sah
	KP 15	0,776	Sah
	Budaya Perusahaan (X3)	BP 1	0,765
BP 2		0,730	Sah
BP 3		0,724	Sah
BP 4		0,754	Sah
BP 5		0,783	Sah
BP 6		0,765	Sah
BP 7		0,818	Sah
BP 8		0,833	Sah
BP 9		0,770	Sah
BP 10		0,745	Sah
BP 12		0,737	Sah
BP 13		0,798	Sah
BP 14		0,826	Sah
BP 17		0,815	Sah
BP 18		0,843	Sah
BP 19		0,824	Sah
BP 20		0,819	Sah
BP 21	0,824	Sah	

Lingkungan Kerja (X4)	LK 1	0,764	Sah
	LK 2	0,786	Sah
	LK 3	0,770	Sah
	LK 4	0,768	Sah
	LK 5	0,771	Sah
	LK 6	0,761	Sah
	LK 7	0,774	Sah
	LK 8	0,815	Sah
	LK 9	0,844	Sah
	LK 10	0,828	Sah
	LK 11	0,887	Sah
	LK 12	0,862	Sah
	LK 13	0,861	Sah

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *loading factor* didapatkan nilai yang memenuhi syarat pada semua item pernyataan, sehingga dapat disimpulkan untuk semua item pernyataan yang dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam kuisioner dan pengujian.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5. Uji Validitas Diskriminan AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Performa karyawan	0,631	Valid
Keterikatan Karyawan	0,637	Valid
Komitmen Perusahaan	0,652	Valid
Budaya Perusahaan	0,621	Valid
Lingkungan Kerja	0,653	Valid

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diindikasikan bahwa setiap korelasi antara variabel konstruk memiliki nilai Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0,5. Hal ini ini mengindikasikan bahwa setiap indikator dalam variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Performa Karyawan	0,947	0,948	0,953	Reliabel
Keterikatan Karyawan	0,948	0,951	0,955	Reliabel
Komitmen Perusahaan	0,959	0,964	0,963	Reliabel
Budaya Perusahaan	0,964	0,965	0,967	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,955	0,957	0,961	Reliabel

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diindikasikan bahwasanya nilai setiap variabel konstruk memiliki *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang lebih dari 0,7. Artinya, setiap variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel dan dapat dipercayakan konsistensi hasilnya dalam pengukuran variabel melalui kuisioner.

B. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural atau *inner model* dilakukan melalui pengujian R-Square (R^2), F-Square (F^2), dan uji hipotesis.

R-Square (R^2)

R-Square (R^2) ditujukan agar mendapatkan nilai pengaruh substansif antara variabel laten eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 7. Uji R-Square (R^2)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Performa Karyawan	0,790	0,786

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai R-Square variabel performa karyawan adalah 0,790. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan, komitmen perusahaan, budaya perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap performa karyawan sebesar 79%, sedangkan sisanya 21% berada di luar variabel penelitian atau merupakan variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

F-Square (F^2 untuk Effect Size)

F-Square (F^2) dilakukan untuk menentukan signifikansi nilai hubungan antar variabel dengan *effect size*. Hair et al., (2021) mengkategorikan tiga tingkatan pengaruh dalam F-Square (F^2) yaitu nilai 0.02 untuk pengaruh rendah, 0.15 pengaruh sedang, dan 0.35 pengaruh tinggi.

Tabel 8. Uji F2 Effect Size

F-Square	Performa Karyawan	Keterikatan Karyawan	Komitmen Perusahaan	Budaya Perusahaan	Lingkungan Kerja
Performa Karyawan					
Keterikatan Karyawan	0,173				
Komitmen Perusahaan	0,032				
Budaya Perusahaan	0,214				
Lingkungan Kerja	0,042				

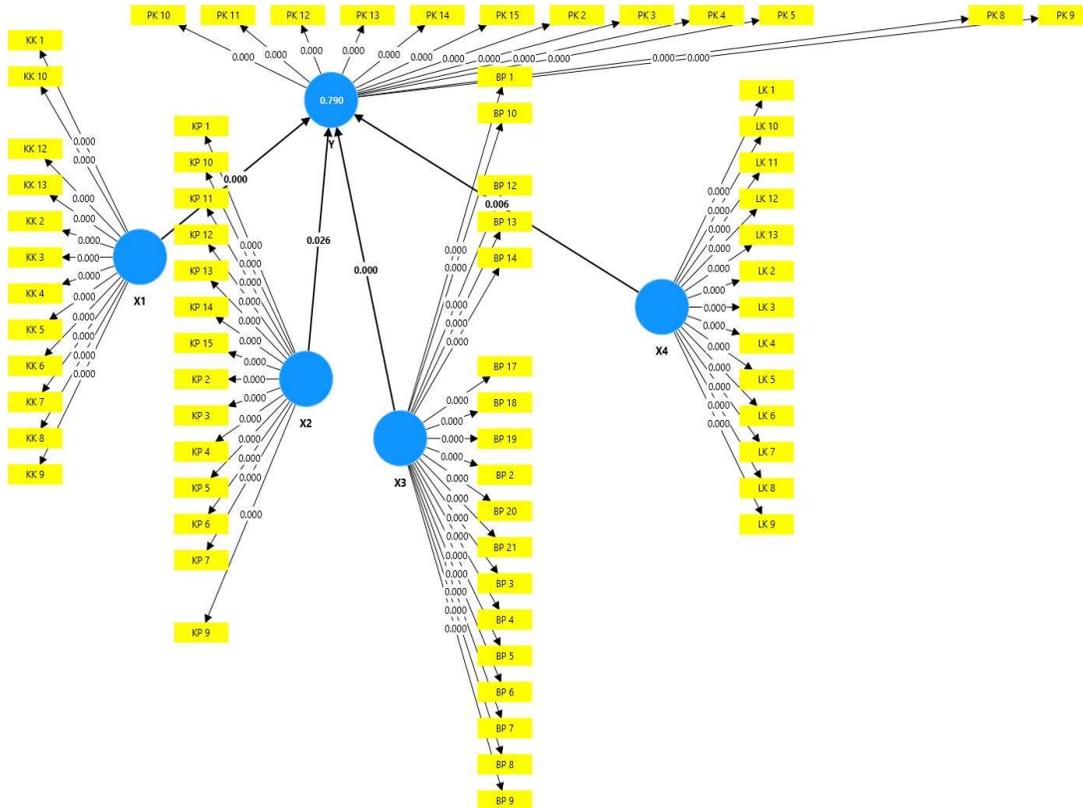
Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai *F-Square* dari variabel keterikatan karyawan terhadap performa karyawan adalah sebesar 0,173, artinya tingkat pengaruh antara keterikatan karyawan terhadap performa karyawan dikategorikan sedang (*moderate*). Selanjutnya, nilai *F-Square* variabel komitmen perusahaan terhadap performa karyawan sebesar 0,032, artinya tingkat pengaruh komitmen perusahaan terhadap performa karyawan dikategorikan rendah. Sedangkan nilai *F-Square* variabel budaya perusahaan terhadap performa karyawan sebesar 0,214, artinya pengaruh budaya perusahaan terhadap performa karyawan dikategorikan sedang

(moderate). Adapun nilai *F-Square* variabel lingkungan kerja diketahui sebesar 0,042, artinya tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap performa karyawan dikategorikan rendah.

Uji Hipotesis

Gambar 3. Kerangka Hasil *Bootstrapping Inner Model*



Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

Adapun gambar dari model struktural (*inner model*) menjelaskan adanya nilai *p-value* sebesar 0,000, di mana mencerminkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keterikatan karyawan terhadap performa karyawan secara statistik. Kemudian, juga diketahui nilai *p-value* sebesar 0,026 yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen perusahaan dan performa karyawan secara statistik. Selanjutnya, juga tertera nilai *p-value* sebesar 0,000 yang menunjukkan adanya pengaruh antara budaya perusahaan terhadap performa karyawan secara positif dan signifikan. Terakhir, tertera nilai *p-value* sebesar 0,006 yang menunjukkan bahwa ditemukan pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap performa karyawan secara statistik. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa semua variabel eksogen memiliki pengaruh terhadap variabel endogen dalam penelitian.

Tabel 9. Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>
Keterikatan Karyawan Performa Karyawan	0,409	0,405	0,088	4,666	0,000
Komitmen Perusahaan → Performa Karyawan	-0,168	-0,165	0,086	1,985	0,0026
Budaya Perusahaan → Performa Karyawan	0,493	0,499	0,090	5,454	0,000
Lingkungan Kerja → Performa Karyawan	0,196	0,194	0,078	2,529	0,006

Sumber: Data diolah SmartPLS (2025)

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Performa Karyawan

Analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini menjelaskan nilai signifikansi pada variabel keterikatan karyawan terhadap performa karyawan yang diperoleh dengan nilai *p-values* $0,000 < 0,05$ dan diikuti dengan nilai T statistik $> T$ tabel yaitu $4,666 > 1,96$. Artinya, hipotesis 1 diterima, dan dapat ditetapkan bahwasanya keterikatan karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap performa karyawan. Pernyataan hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumiarti (2024) bahwa terdapat pengaruh signifikan dari keterikatan karyawan terhadap performa karyawan pada PT. PLN Enjiniring Jakarta.

Pengaruh Komitmen Perusahaan terhadap Performa Karyawan

Hasil analisis data yang telah dilakukan pada variabel komitmen perusahaan terhadap performa karyawan diperoleh nilai *p-values* yaitu $0,000 < 0,026$ dengan nilai T statistik $> T$ tabel yaitu $1,985 > 1,96$. Artinya, hipotesis 2 diterima, dan dapat diindikasikan bahwa komitmen perusahaan berpengaruh positif secara signifikan terhadap performa karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri & Muttaqin (2023) bahwa komitmen organisasi memiliki signifikansi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada divisi industri Saripetojo.

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Performa Karyawan

Analisis data yang telah dilakukan pada variabel budaya perusahaan terhadap performa karyawan diperoleh nilai *p-values* yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai T statistik $> T$ tabel yaitu $5,454 > 1,96$. Artinya, hipotesis 3 diterima, dan dapat ditetapkan hasil bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif secara signifikan terhadap performa karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian Amalia & Ananda (2019), di mana hasil penelitian menegaskan secara jelas bahwa terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan divisi VLD PT. Toyota Astra Motor.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Performa Karyawan

Analisis data dalam penelitian ini pada variabel lingkungan kerja terhadap performa karyawan diperoleh nilai signifikansi yang dilihat dari *p-values* yaitu $0,006 < 0,05$, dan dengan nilai T statistik $> T$ tabel yaitu $2,529 > 1,96$. Artinya, hipotesis 4 dinyatakan diterima, dan diindikasikan signifikansi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap performa karyawan. Kesesuaian hasil ini dapat ditinjau dari penelitian Noviherni & Hanifah (2020) yang mengindikasikan adanya hasil pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasanya variabel keterikatan karyawan, komitmen perusahaan, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda (TAM cargo) di wilayah Jakarta Timur. Hal ini ditinjau dari hasil analisis data yang mengindikasikan pemenuhan nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05, sehingga semua hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, D., & Ananda, R. (2019). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja : Adakah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan ? *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 1-10. doi:<https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i3.284>
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT AQUAVUE VISION INTERNATIONAL. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 24-32.
- Ariyani, R. P., & Sugiyanto, E. K. (2020). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN, DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 113-122.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W., & Imbayani, I. G. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PERUSAHAAN PENYEDIA JASA OUTSOURCING PT. ADIDAYA MADANI DENPASAR. *Jurnal EMAS*, 139-151.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS. *Jurnal EMBA*, 1480-1496.
- Jumiarti. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Enjiniring Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 103-111. doi:<https://doi.org/10.70052/juma.v1i3.461>
- Kapero, A. L., Sendow, G. M., & Poluan, J. G. (2023). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KOMPETENSI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP KAWANGKOAN. *Jurnal EMBA*, 849-859.
- Nainggolan, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 84-92. doi:<https://doi.org/10.47709/jebma.v2i3.1806>
- Noviherni, & Hanifah, F. (2020). Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 51-59. doi:<https://doi.org/10.55963/jumpa.v7i3.364>
- Noviherni, & Hanifah, F. (2020). Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 51-59. doi:<https://doi.org/10.55963/jumpa.v7i3.364>
- Paembong, D., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. *Jumek : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 262-285. doi:<https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.205>
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI FARMASI INDONESIA YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI . *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 264-277.

- Pratomo, R. (2022). PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 1021-1033.
- Putri, G. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 2757- 2767. doi:<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>
- Rahayu, N. K., Widnyana, I. W., & Bagus Gunadl, I. G. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND BONIAN, TABANAN. *Jurnal EMAS*, 227-236.
- S, L. P., Nugraheni, K. S., & Hadi, G. S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. UNGARAN SARI GARMENT. *SEMNASTEKMU* 2021, 115. Retrieved from <https://prosiding.stekom.ac.id/index.php/semnastekmu>
- Sari, E. Y., Bashori, K., Zahra, N. L., Faralenni, S. A., Silvianingrum, R., Rini, D. P., . . . Muhaemin RS, L. S. (2023). *Komitmen Organisasi : Tinjauan Kasus Berbagai Organisasi Publik dan Swasta*. Yogyakarta: UAD PRESS.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Suryaningsih, V. (2022). *Budaya Perusahaan*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- W., M. E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.