AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 3, September 2026

Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Hakaaston Cabang Prabumulih Bagian Jasa Layanan Operasi (JLO)

Kesha Innocencia Santoso[1*], Mohammad Kurniawan[2], Yeni Yeni[3]
Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia
Email Korespondensi : kesha.innocencia@gmail.com[1*]

Submitted: 18th August 2026 | **Edited**: 27th September 2026 | **Issued**: 30th September 2026

Cited on: Santoso, K. I., Kurniawan, M., & Yeni, Y. (2026). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Hakaaston Cabang Prabumulih Bagian Jasa Layanan Operasi (JLO). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 6*(3), 2264-2273.

ABSTRACT

Employee job satisfaction is an important factor in supporting organizational effectiveness and sustainable performance. In the workplace, job satisfaction can be influenced by employees' psychological attachment to the organization and their level of involvement in their work. However, maintaining high levels of organizational commitment and work engagement remains a challenge for organizations seeking to create a productive and supportive work environment. This study aims to analyze the effect of organizational commitment and work engagement on employee job satisfaction at PT Hakaaston Prabumulih Branch, Operation Service Division (JLO). This research employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to employees. A total of 90 respondents participated in the study. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The findings demonstrate that organizational commitment and work engagement have a positive and significant effect on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. Work engagement shows a stronger contribution to job satisfaction, indicating the importance of fostering employee enthusiasm, dedication, and involvement in work activities. These findings imply that organizations can improve employee job satisfaction by strengthening organizational commitment, creating supportive working conditions, recognizing employee contributions, and providing meaningful opportunities for growth and participation.

Keywords: Organizational Commitment, Work Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin berkembang, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis. Tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional dan inovasi produk, perusahaan juga perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran strategis karena menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi serta menentukan keunggulan kompetitif perusahaan (Pramesworo et al., 2025). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang unggul tidak hanya dilihat dari kemampuan teknis, tetapi juga dari aspek psikologis seperti loyalitas, keterikatan, dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang dapat mendorong peningkatan produktivitas, loyalitas, serta menurunkan tingkat turnover karyawan (Luthfiana & Rianto, 2023). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, kinerja optimal, serta keterlibatan yang lebih besar dalam organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja dan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam konteks perilaku organisasi, kepuasan kerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya adalah komitmen organisasi dan work engagement. Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi yang tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan (Noviardy & Aliya, 2020). Komitmen yang tinggi akan mendorong loyalitas dan sikap positif karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Supriadi et al., 2022). Selain itu, komitmen organisasi juga berperan dalam membentuk keterlibatan kerja (work engagement), di mana karyawan yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi akan lebih antusias dan berdedikasi dalam pekerjaannya (Rosyid & Darojat, 2022).

Work engagement sendiri merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlarutan dalam pekerjaan (absorption) (Saputra et al., 2025). Karyawan dengan tingkat work engagement tinggi cenderung memiliki energi yang besar, fokus dalam bekerja, serta merasakan makna dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, bahkan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara berbagai faktor organisasi dengan kepuasan kerja (Sayekti & Suhartini, 2022; Candana et al., 2022). Namun demikian, beberapa penelitian juga menemukan hasil yang berbeda, di mana work engagement dapat memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dalam kondisi tertentu, sehingga menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Secara empiris, kombinasi antara komitmen organisasi dan work engagement terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian sebelumnya

menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Saputra et al., 2025). Hal ini menegaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan aspek psikologis karyawan secara menyeluruh untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT Hakaaston Cabang Prabumulih, khususnya pada bagian Jasa Layanan Operasi (JLO). Berdasarkan hasil pengamatan awal, terdapat indikasi penurunan antusiasme kerja, kurangnya respons terhadap arahan atasan, serta minimnya apresiasi yang dirasakan pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi belum terbentuk secara optimal, terutama pada aspek keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi (Bandyopadhyay, 2024). Selain itu, tingkat work engagement juga belum optimal, yang terlihat dari rendahnya energi kerja, kurangnya rasa bangga terhadap pekerjaan, serta kesulitan pegawai untuk fokus secara mendalam (absorption), yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa komitmen organisasi dan work engagement memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, namun masih terdapat kesenjangan antara teori dan kondisi empiris di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan work engagement terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Hakaaston Cabang Prabumulih Bagian Jasa Layanan Operasi (JLO). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kepuasan kerja pegawai secara efektif.

LANDASAN TEORI

Teori Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi merupakan teori yang mempelajari perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap efektivitas kerja. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dalam perusahaan dipengaruhi oleh bagaimana individu memahami, merasakan, dan merespons lingkungan kerja (Wahab, 2024; Narpati et al., 2022). Teori perilaku organisasi menjadi landasan dalam penelitian ini karena

komitmen organisasi, work engagement, dan kepuasan kerja merupakan aspek perilaku individu yang berkaitan dengan kondisi psikologis pegawai dalam organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kondisi ketika pegawai merasa terikat dengan organisasi, memiliki keinginan untuk tetap bertahan, serta berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi dapat mendorong loyalitas dan kinerja pegawai serta menimbulkan kepuasan kerja apabila didukung oleh timbal balik dari perusahaan (Wahyuni et al., 2022). Selain itu, komitmen organisasi mencakup keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan berusaha demi kepentingan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Kurniawan, 2023). Indikator komitmen organisasi meliputi affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment (Kurniawan, 2023).

Work Engagement

Work engagement merupakan keterlibatan pegawai secara mental dan emosional dalam melaksanakan pekerjaan serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan work engagement yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, ketekunan, keterikatan, dan partisipasi penuh dalam pekerjaan (Ayuningsih, 2021). Work engagement juga mencerminkan kondisi psikologis positif yang ditunjukkan melalui vigor, dedication, dan absorption (Wahyuni et al., 2022). Menurut Tanamal et al. (2025), vigor menunjukkan semangat dan ketahanan dalam bekerja, dedication menggambarkan keterlibatan dan rasa bermakna terhadap pekerjaan, sedangkan absorption menunjukkan keterlarutan dan fokus penuh dalam pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tercermin melalui tingkat kebahagiaan dan kenyamanan dalam bekerja. Pegawai yang merasa puas cenderung berupaya menggunakan kemampuan secara maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja (Kurniawan, 2023). Kepuasan kerja juga bersifat dinamis dan dapat berubah sesuai dengan kondisi manajemen maupun lingkungan kerja (Luthfiana & Rianto, 2023). Adapun indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam skripsi meliputi balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai, berat-ringannya pekerjaan, serta suasana dan lingkungan kerja (Kurniawan, et al., 2024).

Hubungan Antarvariabel

Komitmen organisasi yang tinggi dapat membentuk sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya karena meningkatkan loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi (Supriadi et al., 2022). Sementara itu, work engagement yang tinggi membuat pegawai lebih antusias, berdedikasi, dan terlibat dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Sayekti & Suhartini, 2022). Dengan demikian, komitmen organisasi dan work engagement secara teoritis maupun empiris dapat menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan work engagement terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT Hakaaston Cabang Prabumulih Bagian Jasa Layanan Operasi (JLO), dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi sebanyak 90 responden dijadikan sampel. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada responden serta didukung oleh studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.886	2.252		7.055	0.000
	komitmen organisasi (X1)	0.254	0.048	0.404	5.342	0.000
	work engagement (X2)	0.372	0.056	0.504	6.660	0.000

Sumber : Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu **Y = 15,886 + 0,254X1 + 0,372X2 + e**, di mana Y adalah kepuasan

kerja, X1 komitmen organisasi, dan X2 work engagement. Nilai konstanta sebesar 15,886 menunjukkan tingkat kepuasan kerja dasar ketika variabel independen dianggap konstan. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,254 dan work engagement sebesar 0,372 sama-sama bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan pada kedua variabel tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan keterlibatan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Uji Hipotesis Parsial

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah responden 90 orang, diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 87 (df = n – k – 1). Pada taraf signifikansi 0,05 (dua arah), nilai t tabel sekitar 1,99. Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) memiliki nilai t hitung 5,342 dan work engagement (X2) sebesar 6,660, yang keduanya lebih besar dari t tabel (1,99). Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dan work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H1 dan H2 dapat diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	688.005	2	344.003	59.989	.000[b]
	Residual	498.895	87	5.734		
	Total	1186.900	89			

Sumber : Data diolah Spss 27, 2025

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai Fhitung sebesar 59,989. Dengan df1 = 2 dan df2 = 87 pada taraf signifikansi 0,05, diperoleh Ftabel sekitar 3,10. Karena Fhitung > Ftabel (59,989 > 3,10), maka komitmen organisasi dan work engagement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak dan hipotesis diterima.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Keofisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.761[a]	0.580	0.570	2.39466

Sumber : Data diolah Spss 27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,761 yang menunjukkan hubungan kuat dan searah antara komitmen organisasi (X1) dan work engagement (X2) dengan kepuasan kerja (Y). Dan Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,570 berarti 57,0% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 43,0% dipengaruhi faktor lain di luar model. Hal ini menunjukkan model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Hakaaston Cabang Prabumulih Bagian Jasa Layanan Operasi (JLO). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, rasa memiliki, serta keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya (Noviardy & Aliya, 2020) . Selain itu, penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Supriadi et al., 2022) . Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan terdahulu bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Work engagement ditandai dengan adanya semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlarutan dalam pekerjaan (absorption), yang membuat pegawai merasa lebih antusias dan menikmati pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja (Saputra

et al., 2025). Selain itu, penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa work engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sayekti & Suhartini, 2022; Candana et al., 2022). Dengan demikian, semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, komitmen organisasi dan work engagement terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kombinasi antara keterikatan emosional terhadap organisasi dan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih positif dan produktif.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan work engagement secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Saputra et al., 2025) . Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan, karena tidak hanya komitmen saja yang penting, tetapi juga bagaimana pegawai terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui upaya memperkuat komitmen organisasi sekaligus meningkatkan work engagement, sehingga tercipta kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Hakaaston Cabang Prabumulih Bagian Jasa Layanan Operasi (JLO) perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan komitmen organisasi dan work engagement sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan work engagement memiliki pengaruh relatif lebih kuat dibandingkan komitmen organisasi, sehingga organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Di sisi lain, peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui penguatan rasa memiliki, loyalitas, komunikasi yang baik, penghargaan terhadap kontribusi pegawai, serta pemberian kesempatan untuk berkembang dalam organisasi. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong

pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan komitmen organisasi dan work engagement secara terpadu dapat menjadi salah satu strategi manajerial dalam menciptakan kondisi kerja yang positif, meningkatkan kualitas hubungan antara pegawai dan organisasi, serta mendukung keberlanjutan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan work engagement memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT Hakaaston Cabang Prabumulih Bagian Jasa Layanan Operasi (JLO). Secara parsial, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selain itu, work engagement juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa keterlibatan kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Secara simultan, komitmen organisasi dan work engagement terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang positif. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola kedua aspek tersebut secara optimal guna meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Afriyani, F., Marlina, Manurung, J. S., Yakin, I., & Putrie, R. A. (2024). Pengaruh Interaksi Sosial dan Social Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi. *El-Mal (Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam)*, *5*(7), 3830–3843.

Ayuningsih, A. M. (2021). Work Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Puskesmas. *Jurnal Psikologi*, *14*(1), 88–101.

Bandyopadhyay, C. (2026). Examining the moderating role of affective commitment on the influence of job satisfaction on intent to stay: Evidence from healthcare technical staff. *Annals of Neurosciences*, *33*(4), 424-430.

Candana, D. M., Afuan, M., Purwasih, R., & Ikwal, R. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekobistek*, *11*(4), 433–440.

Kurniawan, D. A., Kurniawan, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan

Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(2), 1241–1251.

Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, *8*(2), 295–314.

Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, *4*(1), 27–37.

Narpati, B., Sudiantini, D., & Meutia, K. I. (2022). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)* (M. . Muh. Rezky Naim, S.E. (ed.); 1st editio). CV. Pena Persada.

Ningsih, N. A., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. *E – Jurnal Riset Manajemen*, *11*(1), 36–54.

Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Argolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, *19*(3), 258–272.

Pramesworo, I. S., Sugiardi, S., Harahap, I., Nurbakti, R., & Rosari, D. (2025). Human Resource Selection and Marketing as a Strategic Role of Human Resource Management in the Enterprise. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *13*(1), 141–150.

Rosyid, M. A., & Darojat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Palembang. *Dynamic Management Journal*, *6*(2), 55–68.

Saputra, A. W., Yulianti, P., & Masruri. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kc Padang Imam Bonjol. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, *4*(1), 1–9.

Sayekti, L. N., & Suhartini. (2022). Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 132–142.

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., Podungge, R., Nuryadin, A. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.

Tanamal, N. S. R., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Work Engagement Karyawan Pada PT Batiqa Hotels Management. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *2*(3), 302–311.

Wahab. (2024). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, *2*(5), 454–460.

Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ekobistek*, *11*(2), 118–123.