

Relevansi Kausal Motivasi Kerja pada Komitmen Organisasional Karyawan Hotel Betha Subang

Hotmaida Sihombing¹, Rony Setiawan²

¹hotmaidasihombing6@gmail.com, Universitas Kristen Maranatha

²rowan_future@hotmail.com, Universitas Kristen Maranatha

Article Info

Article history:

Received Feb 16, 2023

Revised March 28, 2023

Accepted March 31, 2023

Kata Kunci:

Komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, komitmen normatif, motivasi kerja

Keywords:

Affective commitment,
Continuance commitment,
Normative commitment,
Organizational commitment,
Work motivation

ABSTRAK

Paska pandemi, industri jasa di bidang perhotelan mulai menunjukkan geliatnya lagi. Mutu layanan hotel yang diberikan bergantung dari performa karyawan yang menyajikannya. Betha ialah salah satu hotel terkemuka di Subang yang menunjukkan tingkat retensi karyawan lebih dari 85% di tengah maraknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Komitmen organisasional memiliki peranan yang sangat krusial bagi stabilitas dan kemajuan perusahaan, yang ditimbulkan berkat motivasi karyawan. Melalui proses wawancara, kajian kepustakaan, dan kuesioner dengan 25 butir pertanyaan, riset ini bertujuan untuk mengkonfirmasi kausalitas motivasi pada komitmen organisasional, baik secara variabel maupun dimensional. Dengan melibatkan keseluruhan karyawan yang bekerja pada Hotel Betha Subang, riset ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh pada komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, komitmen normatif, dan komitmen organisasional. Periset berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi inspirasi teoretis dan praktis bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

ABSTRACT

After the pandemic, the service industry in the hotel sector has started to show its resilience again. The quality of hotel services provided depends on the performance of the employees who provide them. Betha is one of the leading hotels in Subang which shows an employee retention rate of more than 85% in the midst of rampant layoffs that occur. Organizational commitment has a very crucial role for the stability and progress of the company, which is caused by employee motivation. Through the interview process, literature review, and a questionnaire with 25 items of questions, this research aims to confirm the causality of motivation on organizational commitment, both in terms of variables and dimensions. By involving all employees who work at Hotel Betha Subang, this research proves that motivation affects affective commitment, continuance commitment, normative commitment, and organizational commitment. Researchers hope that this research can be a theoretical and practical inspiration for the development of knowledge and the creation of positive work.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Rony Setiawan

Institution: Jalan Prof. drg. Surya Sumantri No. 65, Sukawarna, Sukajadi, Bandung, Jawa Barat, 40164

Email: rowan_future@hotmail.com

1. PENDAHULUAN

Industri jasa sangat penting bagi perkembangan perekonomian yang berada di Indonesia. Dengan adanya pandemi Covid-19, industri jasa sempat mengalami penurunan kinerja dan kerugian secara finansial, sehingga banyak perusahaan yang mengurangi karyawan yang bekerja dan mengakibatkan banyaknya pengangguran (PRL, 2021). Dampak dari Covid-19 dirasakan oleh industri jasa, terutama dalam perhotelan, yaitu penurunan pengunjung yang datang akibat peraturan pemerintah untuk menghambat penyebaran virus Covid-19. Salah satu hotel yang mengalami dampak dari pandemi ini, yaitu Hotel Betha. Pengunjung yang datang pada hotel tersebut mulai menurun saat adanya pandemi Covid-19. Adanya aturan yang diberikan oleh pemerintah sangat berpengaruh pada perusahaan hotel tersebut.

Setiap badai tentu akan berlalu. Semenjak dilaksanakannya rangkaian program vaksinasi, geliat wisata mulai merangkak naik. Subang merupakan salah satu destinasi pariwisata klasik otentik di provinsi Jawa bagian Barat di Indonesia. Aktivitas tamasya akan semakin nyaman dan menyenangkan apabila tersedia fasilitas akomodasi yang akomodatif. Hotel Betha mempunyai letak yang strategis dan dekat dengan pusat kota di Subang. Hotel Betha mempunyai pelayanan yang baik, karena setiap pengunjung yang datang mempunyai kesan yang puas terhadap hotel tersebut. Kepuasan konsumen sangat diperhatikan dalam hotel, dengan memberikan pelayanan yang baik. Pelayanan yang baik dilakukan oleh karyawan yang bekerja pada hotel tersebut. Harapan bahwa setiap pengunjung mendapat pengalaman yang tak terlupakan dapat terwujud melalui primanya penyajian *service*.

Kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu di antaranya komitmen karyawan terhadap perusahaan yang mana mereka bekerja di dalamnya. Komitmen adalah tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan dengan sikap keutuhan komitmen dalam bekerja, cenderung setia dan loyal pada perusahaannya dan akan berusaha tetap melakukan performa sebaik mungkin bagi kemajuan perusahaannya. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan apabila di dalamnya terdapat banyak karyawan yang tetap setia pada pekerjaannya.

Tingkat atau intensitas komitmen organisasional karyawan yang berada di Hotel Betha Subang relatif tinggi. Hal ini dapat teridentifikasi dari tingkat rata-rata retensi karyawan di hotel tersebut yang mencapai lebih dari 85% semenjak beberapa tahun belakangan, sejak timbul pademi hingga saat ini. Temuan ini didasarkan atas wawancara yang periset lakukan pada manajer SDM hotel tersebut, yaitu bapak Fredy Riza Kharisma Reigen. Tingkat retensi karyawan tahunan standar berkisar antara 70% sampai dengan 85% per tahun (Karina, 2021). Apabila dalam kondisi seperti itu, maka dapat dinyatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki kesehatan yang baik dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaannya tentunya didorong oleh kuatnya motivasi karyawan pekerjaannya. Motivasi sangat penting bagi karyawan, karena hal tersebut menjadi penggerak utama dalam setiap pekerjaannya dan hal tersebut dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Motivasi adalah suatu penggerak bagi karyawan dan menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja (Mulyadi, 2018). Motivasi sangat penting bagi seorang individu agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan usaha yang optimal bagi pekerjaannya. Karyawan harus mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaannya, karena motivasi dapat membuat karyawan memenuhi tugasnya secara optimal ataupun maksimal untuk perusahaannya.

Terdapat tiga jenis atau komponen komitmen organisasional berdasarkan motivasi yang melatarbelakanginya, yaitu komitmen afektif yang dipicu secara emosional atas dasar keyakinan karyawan pada nilai-nilai di perusahaan tersebut, komitmen berkelanjutan yang disebabkan oleh

kesadaran karyawan akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi, serta komitmen normatif berupa dorongan sikap karyawan karena kewajibannya untuk tetap dengan organisasi (Kuswanti et al., 2021). Komitmen para karyawan pada organisasi yang didorong oleh motivasi kerja memiliki *impact* yang sangat penting, baik bagi stabilitas dan pengembangan perusahaan serta kesejahteraan lahir dan batin bagi karyawan itu sendiri. Peneliti tertarik untuk melakukan kajian antar kedua sikap kerja tersebut dalam rangka verifikasi riset yang sebelumnya pernah dilakukan (Faisal Nayef Al-Madi, 2019), namun kali ini dalam *setting* yang berbeda, baik dari konteks waktu, lokasi, dan corak industri atau perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi adalah suatu mental yang ada pada diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu (Utarayana & Adnyani, 2020). Manfaat motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan, yaitu agar karyawan setia dan bertanggung jawab untuk melakukan tujuan dari perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan optimal untuk perusahaannya akan memberikan kemampuan terbaik dalam melakukan pekerjaannya (Arianto & Kurniawan, 2020). Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, misalnya bonus, penghargaan, dan promosi jabatan, sehingga karyawan dapat bekerja maksimal dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang akan dilakukan. Ada beberapa faktor yang membentuk motivasi, yaitu pekerjaan yang dilakukan pada saat ini bisa menjadi kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab dalam bekerja, gaji yang akan diterima setelah melakukan sesuatu pekerjaan yang diberikan perusahaan, kesempatan promosi (naik jabatan) yang akan diberikan oleh perusahaan, adanya pengawasan, rekan kerja yang akan mendukung dalam pekerjaan, serta kondisi dan situasi lingkungan pekerjaan yang kondusif (Robbins & Judge, 2009).

Komitmen organisasional adalah suatu sikap yang mana karyawan mempunyai ikatan dalam perusahaannya untuk tetap bertanggung jawab dan setia dalam pekerjaannya. Komitmen karyawan, yaitu bagaimana usaha-usaha karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasional menjadi salah satu faktor yang dapat membuat semangat dapat membuat sukses dalam pekerjaannya, hal ini timbul dari komitmen untuk pribadinya dan komitmen untuk organisasi atau perusahaannya.

Terdapat tiga jenis komitmen organisasional, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Kuswanti et al., 2021). Komitmen afektif adalah adanya perasaan cinta karyawan pada suatu perusahaan yang dapat menimbulkan keinginan untuk tetap tinggal pada perusahaan tersebut dan menghargai karena sudah menjadi bagian dalam perusahaan tersebut (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Komitmen berkelanjutan merupakan sikap karyawan yang cenderung tetap bekerja pada perusahaannya dikarenakan mereka membutuhkan gaji atau upah yang didapatkan apabila bekerja dan jika melakukan pengunduran diri, akan menghancurkan ekonomi dalam kehidupannya (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Komitmen normatif ialah sikap karyawan yang bekerja pada perusahaan karena kewajiban moral atau etis pada perusahaannya (Parinding, 2017).

Riset-riset terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada komitmen organisasional (baik dalam setiap dimensi dan variabel), yaitu pada 100 orang karyawan generasi milenial PT MGL di Jakarta (Suprabowo & Muktar, 2022), 205 orang dosen Universitas Negeri Gorontalo (Asi & Gani, 2021), 51 orang pegawai kontrak Sekretariat Daerah di Makasar (Utarayana & Adnyani, 2020), 60 orang karyawan PT. Jenggala Keramik di Bali (Sari & Riana, 2018), 45 orang karyawan The Kirana Hotel Resto and Spa Canggu di Bali (Suputra & Sriathi, 2018), serta 97 orang karyawan Toko Ritel C-Town dan Sameh Mall di Yordania (Faisal Nayef Al-Madi, 2019).

Berdasar atas studi kepustakaan yang peneliti telah lakukan, maka hipotesis riset ini sebagai berikut:

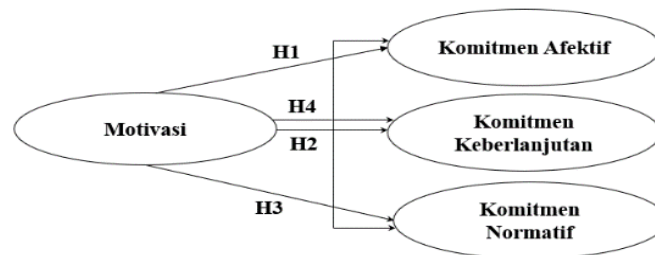
H1: Motivasi berpengaruh pada komitmen afektif.

H2: Motivasi berpengaruh pada komitmen keberlanjutan.

H3: Motivasi berpengaruh pada komitmen normatif.

H4: Motivasi berpengaruh pada komitmen organisasional.

Adapun model penelitian tersaji pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Model Riset

Sumber: Kajian kepustakaan (2022)

Gambar model riset yang tersaji tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya derajat komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif) karyawan disebabkan oleh kuat tidaknya motivasi karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Riset ini berjenis penelitian eksplanatori sebab akibat dengan komitmen organisasional secara keseluruhan dan setiap dimensinya (komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif) sebagai variabel dependen serta motivasi sebagai variabel independen. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Betha yang terletak di Jalan Ahmad Yani nomor 28-30, Kota Subang, Provinsi Jawa Barat, dengan populasi sebanyak 36 orang karyawan. Riset ini melibatkan teknik pengambilan sampel jenuh yang mana menggunakan seluruh anggota populasinya.

Peneliti mengumpulkan data riset dengan beberapa cara. Peneliti mencari, membaca, dan menelaah beragam literatur pustaka melalui eksplorasi *website*. Peneliti melakukan wawancara terhadap manajer perusahaan yang dilakukan melalui pertemuan secara langsung di perusahaan tersebut. Peneliti menyebarkan angket yang berisi 34 butir pertanyaan dengan bentuk skala Likert yang pernah digunakan, dengan nilai rata-rata Cronbach Alpha sebesar 0,812 (Faisal Nayef Al-Madi, 2019). Dalam rangka kajian kuantitatifnya, peneliti juga turut mengumpulkan jawaban-jawaban deskriptif dalam bentuk pengajuan beberapa pertanyaan terbuka. Sesudah data penelitian ter-*input*, peneliti mengolahnya dengan program SPSS versi 28, yang meliputi sederet analisa instrumen, kajian data, dan *testing* terhadap setiap hipotesis penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data riset yang terkumpul adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di Hotel Betha Subang (*response rate* 100%). Gambaran deskriptif profil responden menunjukkan bahwa karyawan kebanyakannya ialah wanita (58%), berusia maksimal 30 tahun (72%), sudah kawin (53%), memiliki minimal satu orang anak (53%), berasal dari Subang (97%), bertempat tinggal di rumah (86%), mempunyai pendidikan terakhir SMK atau SMA (78%), serta telah bekerja di hotel tersebut minimal

sepanjang setahun (75%). Data-data deskriptif komparatif tersebut menunjukkan bahwa responden secara mayoritas masih belia dan dalam masa usia produktif, telah berkomitmen dalam kehidupan rumah tangga dengan menanggung pasangan (istri atau suami) dan atau anak, berdomisili relatif dekat dengan tempat bekerja, mengenyam pendidikan terakhir yang hampir mendekati standar, serta sudah mulai berorientasi dengan atau meniti karir pekerjaannya dari sudut pandang *tenure*-nya di hotel tersebut.

Sebanyak tujuh butir *item* motivasi teruji valid dengan nilai korelasi total dengan *item*-nya yang bernilai positif (0,67 ke atas) dengan signifikansi kurang dari 0,01 serta teruji realibel dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,882. Sebanyak enam butir *item* komitmen afektif teruji valid dengan nilai korelasi total dengan *item*-nya yang bernilai positif (0,76 ke atas) dengan signifikansi kurang dari 0,01 serta teruji realibel dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,905. Sebanyak enam butir *item* komitmen keberlanjutan teruji valid dengan nilai korelasi total dengan *item*-nya yang bernilai positif (0,802 ke atas) dengan signifikansi kurang dari 0,01 serta teruji realibel dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,923. Sebanyak lima butir *item* komitmen normatif teruji valid dengan nilai korelasi total dengan *item*-nya yang bernilai positif (0,791 ke atas) dengan signifikansi kurang dari 0,01 serta teruji realibel dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,907.

Resultan pengujian pada hipotesis pertama tersaji pada tabel berikut.

Tabel 1. Resultan Uji Hipotesis Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.547	.438		3.535	.001
	MO	.468	.156	.458	3.006	.005

a. Dependent Variabel: KA

Sumber: Hasil Pengelola Data SPSS 25 (2022)

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai *sig.* di bawah 0,05 sebagai nilai pembanding Alpha, yaitu 0,005. Dengan demikian, hasil riset menunjukkan bahwa komitmen afektif dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Demikianlah, hipotesis pertama (H1) telah teruji benar. Nilai B, yaitu 0,468, yang menunjukkan bahwa arah pengaruh tersebut ialah positif. Nilai beta ialah 0,458, yang mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh motivasi karyawan pada komitmen afektif sebesar $(0,458)^2 \times 100\% = 21\%$.

Resultan pengujian pada hipotesis kedua tersaji pada tabel berikut.

Tabel 2. Resultan Uji Hipotesis Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.099	.446		2.464	.019
	MO	.581	.159	.532	3.662	<.001

a. Dependent Variabel: KA

Sumber: Hasil Pengelola Data SPSS 25 (2022)

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai *sig.* di bawah 0,01 sebagai nilai pembanding Alpha. Dengan demikian, hasil riset menunjukkan bahwa komitmen keberlanjutan dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Demikianlah, hipotesis kedua (H2) telah teruji benar. Nilai B, yaitu 0,581, yang menunjukkan bahwa arah pengaruh tersebut ialah positif. Nilai beta ialah 0,532, yang mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh motivasi karyawan pada komitmen afektif sebesar $(0,532)^2 \times 100\% = 28,3\%$.

Resultan pengujian pada hipotesis ketiga tersaji pada tabel berikut.

Tabel 3. Resultan Uji Hipotesis Ketiga

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.483	.441		3.365	.002
	MO	.497	.157	.478	3.172	.003

a. Dependent Variable: KN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.483	.441		3.365	.002
	MO	.497	.157	.478	3.172	.003

a. Dependent Variabel: KN

Sumber: Hasil Pengelola Data SPSS 25 (2022)

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai *sig.* di bawah 0,05 sebagai nilai pembanding Alpha, yaitu 0,003. Dengan demikian, hasil riset menunjukkan bahwa komitmen normatif dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Demikianlah, hipotesis ketiga (H3) telah teruji benar. Nilai B, yaitu 0,497, yang menunjukkan bahwa arah pengaruh tersebut ialah positif. Nilai beta ialah 0,478, yang mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh motivasi karyawan pada komitmen afektif sebesar $(0,478)^2 \times 100\% = 22,8\%$.

Resultan pengujian pada hipotesis keempat tersaji pada tabel berikut.

Tabel 4. Resultan Uji Hipotesis Keempat

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.376	.403		3.417	.002
	MO	.515	.143	.525	3.597	.001

a. Dependent Variabel: KO

Sumber: Hasil Pengelola Data SPSS 25 (2022)

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai *sig.* di bawah 0,05 sebagai nilai pembanding Alpha, yaitu 0,001. Dengan demikian, hasil riset menunjukkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Demikianlah, hipotesis keempat (H4) telah teruji benar. Nilai B, yaitu 0,515, yang menunjukkan bahwa arah pengaruh tersebut ialah positif. Nilai beta ialah 0,525, yang mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh motivasi karyawan pada komitmen afektif sebesar $(0,525)^2 \times 100\% = 27,6\%$.

Keseluruhan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik yang diaplikasikan dalam melakukan tes hipotesis mencerminkan bahwa seluruh hipotesis riset ini teruji benar dengan pemberlakuan pada karyawan yang bekerja di Hotel Betha Subang. Demikianlah, secara ilmiah motivasi kerja karyawan memiliki peran yang signifikan, penting, berarti, dan krusial dalam menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Riset yang telah peneliti lakukan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sebab dan akibat antar sikap karyawan, yang dalam hal ini adalah motivasi terhadap komitmen organisasional dengan beragam alasan humanis, baik karena kewajiban, kebutuhan, hingga rasa sayang pada perusahaan.

5. KESIMPULAN

Atas dasar sederet pengolahan akan data riset, terutama *hypotheses testing*, dapat diambil empat butir kesimpulan atau pernyataan yang telah teruji empirikal memang benar. Motivasi kerja karyawan terbukti mempunyai dampak pada komitmen afektifnya. Motivasi kerja karyawan terbukti mempunyai dampak pada komitmen keberlanjutannya. Motivasi kerja karyawan terbukti mempunyai dampak pada komitmen normatifnya. Motivasi kerja karyawan terbukti mempunyai dampak pada komitmen organisasionalnya. Setiap hasil riset yang telah peneliti lakukan sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang pernah dilaksanakan. Dengan demikian, penelitian ini berhasil menjadi verifikasi atau konfirmasi riset secara kausal antar sikap kerja karyawan pada perusahaan, khususnya suatu industri jasa di Subang, Indonesia. Atas dasar hasil penelitian yang telah diperoleh, baik dalam bentuk angka-angka dan uraian-uraian tertulis dari responden, maka peneliti memberikan beberapa *practical feedback* yang diharapkan dapat mengembangkan kualitas manajemen, khususnya pengelolaan sumber daya manusia secara strategis pada Hotel Betha Subang. Pemimpin dan pimpinan hotel sebaiknya dapat mempertimbangkan kembali mengenai kebijakan yang terkait dengan kompensasi elemental yang diberikan kepada para karyawannya. Riset ini menunjukkan ada beberapa karyawan yang merasa tidak atau kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan serta sebagian besar karyawan menginginkan jaminan kesehatan, berupa BPJS, yang seyogianya perusahaan berikan kepada karyawannya.

Hotel Betha Subang sebaiknya juga dapat memperhatikan kembali pada kelengkapan dan kualitas peralatan yang digunakan oleh karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal bagi maksimalisasi mutu layanan. Selain hal-hal tersebut, alangkah lebih baik apabila pihak Manajemen Hotel Betha Subang dapat memperhatikan barang-barang yang berada di hotel, sehingga tidak terjadinya kekosongan barang yang terkait dengan optimalisasi pelayanan yang disajikan oleh karyawan kepada setiap pengunjung yang hadir. Dengan adanya pemantapan faktor-faktor yang dapat menjadi pendorong atau penyemangat atau penggerak atau motivasi bagi karyawan, baik dalam pemunculan yang belum ada dan peningkatan yang telah ada, peneliti memiliki harapan bahwa komitmen karyawan pada Hotel Betha Subang dapat ditingkatkan dan dipertahankan. Komitmen organisasional pada hotel tersebut sangat penting, mengingat bahwa usia mayoritas karyawan masih terbilang masih teruna sehingga mereka merupakan aset yang sangat potensial dan kontributif untuk dipelihara dan dikembangkan demi stabilitas dan kemajuan hotel tersebut dalam kurun waktu yang panjang hingga di kemudian masa.

Riset ini peneliti harapkan dapat memberi faedah bagi para *readers* dan *next researchers*. Bagi para periset yang telah membaca dan memiliki keinginan untuk melakukan penelitian dengan topik yang serupa, peneliti menyarankan *tips* pengembangan. Riset mendatang sebaiknya dapat melibatkan jumlah responden yang lebih banyak agar hasilnya lebih mewakili secara agregat. Riset mendatang juga sebaiknya dapat melibatkan jenis perusahaan jasa lainnya di kota-kota lain di Indonesia, untuk penerapan hasil studi yang lebih meluas. Riset mendatang pula sebaiknya dapat melibatkan beragam variabel anteseden komitmen organisasional (selain motivasi kerja karyawan),

seperti iklim organisasi, budaya organisasi, dan varian elemen sikap kerja penting karyawan lainnya, hal ini demi perluasan cakupan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Lingkungan Kerja dan Motivasi (2). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(3), 10.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (studi perusahaan bumh x di semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113–122.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24.
- Faisal Nayef Al-Madi. (2019). Impact of Employee Motivation on Organizational Performance. *International Journal of Advanced Research*, 7(10), 166–172. <https://doi.org/10.21474/ijar01/9818>
- Karina, K. (2021). *Hitung employee retention rate perusahaan anda, yuk!* Kalibr Blog. <https://www.kalibr.com/blog/2021/07/hitung-employee-retention-rate-perusahaan-anda-yuk>
- Kuswanti, M., Purnamasari, E. D., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 149–165.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 122–140. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1939>
- Parinding, R. G. (2017). Komitmen Afektif 2 “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.” *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- PRL, A. (2021). *Dampak wabah Covid-19 terhadap industri jasa logisti.* <https://baketrans.dephub.go.id/berita/dampak-wabah-covid-19-terhadap-industri-jasa-logistik>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali*. Udayana University.
- Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Millennial Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Megaindo Gemilang Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 403. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16517>
- Suputra, I., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628–4656.
- Utarayana, I. G., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional*. Udayana University.