

Pengaruh Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di Usaha Mikro Kecil Menengah Sektor Perdagangan Bidang Pertanian

Fariza Ina Huda¹ Dorothea Wahyu Ariani²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: 200510175@student.mercubuana-yogya.ac.id¹
dwiariani@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di sektor perdagangan bidang pertanian di Kabupaten Gunungkidul. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden yang bekerja di toko pertanian Kabupaten Gunungkidul. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil Uji Instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti *valid* dan reliabel. Pada Uji Asumsi Klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas, Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2), Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (3) Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil ini membawa implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih mendalam bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi komitmen organisasi di sektor lain, terutama dalam konteks UMKM yang berbeda atau dalam industri lain. Temuan penelitian ini membawa implikasi bagi UMKM sektor perdagangan bidang pertanian di Kabupaten Gunungkidul. Pemilik perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, Pembelajaran Organisasi, Komitmen Organisasi

Abstract

This research aims to analyze the influence of work engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment in Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in the agricultural trade sector in Gunungkidul Regency. The sample in this study was 100 respondents who worked in agricultural shops in Gunungkidul Regency. The data collection technique used was a survey method with the research instrument used was a questionnaire. The results of the instrument test stated that the data in this study was proven to be valid and reliable. In the Classic Assumption Test, it is stated that the data in this study are normally distributed and produce a regression model that is free from multicollinearity and heteroscedasticity. The results of this study prove that: (1) Work Engagement has a positive and significant effect on Organizational Commitment, (2), Work Environment has an effect positive and significant on Organizational Commitment, (3) Organizational Learning has a positive and significant effect on Organizational Commitment. These results have implications for future researchers to study in more depth how these factors influence organizational commitment in other sectors, especially in different MSME contexts or in other industries. The findings of this research have implications for MSMEs in the agricultural trade sector in Gunungkidul Regency. Company owners need to pay attention to these factors to increase employee organizational commitment

Keywords: Work Engagement, Work Environment, Organizational Learning, Commitment Organization



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting kerangka ekonomi suatu bangsa, khususnya di Indonesia. UMKM memberikan sumbangan yang penting terhadap kemajuan ekonomi, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, dan meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat (Suyadi et al., 2018). Kabupaten Gunungkidul menjadi salah satu daerah dengan jumlah UMKM terbanyak di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan data dari Aplikasi Dataku Daerah Istimewa Yogyakarta oleh Dinas Koperasi dan UKM DIY, jumlah UMKM di Kabupaten Gunungkidul pada tahun 2023 tercatat mencapai 57,761 UMKM (Bappeda DIY, 2023). Berbagai sektor UMKM berkembang di Kabupaten Gunungkidul, salah satunya adalah sektor perdagangan. UMKM di sektor perdagangan merupakan usaha yang menjalankan aktivitas jual beli barang, baik barang baru maupun bekas (Ramadhani, 2021). Salah satu bidang pertanian yang bergerak di sektor perdagangan adalah toko pertanian. Toko pertanian ini berfokus pada penjualan produk-produk pertanian seperti benih, bahan pemupuk, bahan pestisida, dan peralatan pertanian. Persaingan yang sangat ketat menjadi tantangan utama bagi UMKM di sektor ini karena banyak toko pertanian yang menawarkan produk serupa sehingga menciptakan persaingan langsung antar toko pertanian dalam menarik pelanggan. Toko-toko tersebut saling bersaing dalam menonjolkan keunggulan produk yang mereka jual serta layanan mereka dibandingkan dengan pesaing lainnya. Selain itu, perubahan tren yang sangat cepat juga menjadi tantangan UMKM toko pertanian. Mereka dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap tren yang berkembang untuk mempertahankan pangsa pasar dan juga pelanggan. Oleh karena itu, untuk menghadapi tantangan tersebut tentunya UMKM toko pertanian di Kabupaten Gunungkidul memerlukan tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia berperan dalam perkembangan sebuah lembaga karena harus aktif terlibat dan berkontribusi untuk mencapai kesuksesan. Karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kualitas karyawan mereka tinggi dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Fathoni et al., 2022).

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang unggul dan berkualitas, suatu organisasi harus mampu menanamkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan mengalami keterikatan psikologis terhadap pekerjaan mereka dan seberapa dalam mereka menerima internalisasi karakteristik dan nilai-nilai organisasi. Hal ini mencerminkan keadaan psikologis yang mengidentifikasi organisasi dan elemen yang mempengaruhi organisasi dan tindakannya. Ketika seseorang menunjukkan komitmen dan loyalitas yang kuat terhadap sebuah organisasi, hal ini memberikan dampak positif bagi individu dan organisasi seperti peningkatan produktivitas, perputaran karyawan yang lebih rendah, dan peningkatan retensi karyawan (Angraini et al., 2021). Menurut Luthan dalam Nurandini dan Lataruva (2014) komitmen organisasi dinilai berdasarkan pola pikir karyawan yang menunjukkan loyalitas dan dedikasi mereka yang berkelanjutan terhadap organisasi. Ini akan menumbuhkan empati dan dukungan terhadap keberhasilan tempat kerjanya untuk pertumbuhan jangka panjang sebagai proses berkelanjutan dari komitmen.

Salah satu bentuk komitmen organisasi adalah seberapa jauh karyawan dapat merasa terikat dengan organisasinya. Hal ini disebut dengan keterikatan kerja dalam suatu organisasi. Keterikatan kerja mengacu pada keadaan psikologis yang menyenangkan dan memuaskan di tempat kerja seseorang, yang bisa dilihat dari kegembiraan, kesetiaan, dan pemahaman mendalam. Keterikatan kerja mencakup komponen emosional dan mental yang berkesinambungan dan menyeluruh, tanpa terbatas pada hal, momentum, personal, atau kepribadian tertentu (Abas et al., 2018). Menurut Schaufeli dalam Wilis et al (2023) tiga aspek yang dapat menunjukkan tingkatan keterikatan kerja adalah *vigor* (karyawan memiliki keadaan mental yang baik, memiliki motivasi dalam bekerja dan gigih dalam menghadapi tantangan

dalam bekerja), *dedication* (karyawan memiliki antusiasme, inspirasi, rasa bangga dan rasa tertantang terhadap pekerjaan), serta *absorption* (karyawan mempunyai konsentrasi pada pekerjaan, bahagia, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Lingkungan kerja juga menjadi penentu pentingnya komitmen kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah unsur-unsur material dan immaterial tempat kerja yang memberikan pengalaman yang mengembirakan, terjamin, dan damai bagi karyawan (Panjaitan & Suhardoyo, 2020). Ruang kerja yang dirancang secara ergonomis dan dilengkapi dengan fasilitas penting akan menumbuhkan rasa aman dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengoptimalkan produktivitas mereka. Hal ini akan membawa pengaruh baik pada peforma, produktivitas perusahaan serta komitmen karyawan (Apriliana et al., 2021).

Di sisi lain, pembelajaran organisasi juga berperan dalam memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ditentukan, organisasi memberikan proses pembelajaran yang telah disusun dengan sistematis hal ini disebut dengan pembelajaran organisasi (Sakuroh, 2016). Menurut Baker dan Sinkula dalam Nababan et al (2022) pembelajaran ini melalui 4 proses seperti mengumpulkan informasi, menyebarkan informasi, berbagi informasi, dan menafsirkan informasi. Setiap individu kemudian menginterpretasikan informasi tersebut untuk menghasilkan pengetahuan baru bagi perusahaan. Informasi yang terkumpul digunakan untuk menciptakan panduan dan catatan yang diarsipkan untuk referensi suatu saat jika dibutuhkan. Penelitian yang dilakukan oleh Sartika dan Amir (2014) pada karyawan perusahaan di Jakarta menemukan bahwa pengaruh keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herjany dan Bernarto (2018) pada guru TK dan SD pada sekolah X di Jakarta Barat mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kemudian hasil penelitian dari Nababan et al (2022) yang dilakukan pada 17 perusahaan manufaktur di Kawasan Industri (EJIP) Bekasi bahwa pembelajaran organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi di UMKM sektor perdagangan bidang pertanian, dengan memfokuskan penelitian pada karyawan toko pertanian di Kabupaten Gunungkidul dengan judul “Pengaruh Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Di Usaha Mikro Kecil Menengah Sektor Perdagangan Bidang Pertanian”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023), pendekatan penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme dikenal dengan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif *explanatory research* untuk menentukan interaksi keterkaitan variabel. Penelitian akan dibantu oleh alat yang disebut kuesioner berlokasi di UMKM Toko Pertanian di Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan kumpulan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (sumber primer). Menurut Sugiyono (2023), Populasi adalah kumpulan semua individu, benda, atau keadaan yang darinya peneliti akan memilih sampel yang mewakili untuk dipelajari dan dianalisis. Populasi pada penelitian ini tidak diketahui. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purosize sampling*. Dengan kriteria karyawan usia 17-31 Tahun yang bekerja di Toko Pertanian di Kabupaten Gunungkidul. Survei dilakukan terhadap pegawai atau karyawan UMKM Toko Pertanian di Kabupaten Gunungkidul untuk mengumpulkan data. Peneliti menggunakan skala likert dengan 24 pernyataan yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016) untuk mengukur variabel terikat

komitmen organisasi (Y), serta variabel bebas keterikatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pembelajaran organisasi (X3).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil regresi dilihatkan angka sebesar 0,205 dengan hubungan arah positif dan uji T sig kurang dari $0,001 < 0,05$ yang memungkinkan untuk penolakan H01 dan menerima Ha1 memberi arti adanya dampak signifikan di variabel keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi di UMKM sektor perdagangan khususnya toko pertanian di Kabupaten Gunungkidul. Hasil tersebut memberikan bukti statistik yang cukup kuat untuk membenarkan pernyataan jika keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Social Exchange Theory (SET)* yang dikemukakan oleh Thibaut dan Kelley dalam Kustiawan et al (2022) menjelaskan bahwa seseorang menilai hubungannya dengan orang lain berdasarkan pandangan mengenai keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dan manfaat yang diperoleh dalam suatu hubungan. Berdasarkan teori tersebut dengan adanya sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan melalui keterikatan yang kuat maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, memberikan kontribusi yang lebih besar dan loyal terhadap organisasi. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki serta komitmen pada organisasi. Hasil ini mendukung penelitian oleh Meilinda et al (2022), Fayyazbakhsh (2021) dengan paparan riset keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil regresi dilihatkan angka sebesar 0,261 dengan hubungan arah positif dan uji T sig $0,003 < 0,05$ yang memungkinkan untuk penolakan H02 dan menerima Ha2 memberi arti adanya dampak signifikan di variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di UMKM sektor perdagangan khususnya toko pertanian di Kabupaten Gunungkidul. Hasil tersebut memberikan bukti statistik yang cukup kuat untuk membenarkan pernyataan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Teori *Person-Environment Fit* yang dikemukakan oleh Kristof-Brown merupakan kesesuaian yang terjadi ketika karakteristik suatu individu dengan lingkungan kerja memiliki kecocokan. Teori ini memiliki peran dalam menentukan seberapa cocok seseorang dengan karirnya dalam suatu organisasi karena *fit* merupakan perasaan nyaman pada organisasi (Gunawan, 2020). Berdasarkan teori tersebut, lingkungan kerja yang positif, menyenangkan, terjamin, bersih serta fasilitas yang memuaskan maka akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja secara kondusif serta menciptakan kepuasan antara karyawan dengan tugasnya yang dilakukan. Hal ini memberikan berdampak positif pada komitmen organisasi. Hasil ini mendukung penelitian oleh Apriliana et al (2021), Huyen et al (2023) dengan paparan riset lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil regresi dilihatkan angka sebesar 0,283 dengan hubungan arah positif dan uji T sig $0,003 < 0,05$ yang memungkinkan untuk penolakan H03 dan menerima Ha3 memberi arti adanya dampak signifikan di variabel pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi di UMKM sektor perdagangan khususnya toko pertanian di Kabupaten Gunungkidul. Hasil tersebut memberikan bukti statistik yang cukup kuat untuk membenarkan pernyataan jika pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Albert Bandura dalam Firmansyah dan Saepuloh (2022) *Social Learning Theory* merupakan proses dimana individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan dengan

melihat, meniru, dan mencontohkan orang lain. Proses ini dipengaruhi oleh berbagai unsur antara lain perhatian, ingatan, motivasi, sikap, dan emosi. Berdasarkan teori tersebut program pembelajaran yang berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam menciptakan komitmen organisasi pada karyawan. Ketika organisasi mengutamakan pembelajaran maka karyawan akan merasa dihargai dan melihat peluang untuk berkembang. Hasil ini mendukung penelitian oleh Nababan et al (2022), Usefi et al (2014) dengan paparan riset pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memiliki implikasi teoritis yang penting mengenai pengaruh keterikatan kerja, lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi pada UMKM sektor perdagangan bidang pertanian khususnya UMKM toko pertanian di Kabupaten Gunungkidul. Penelitian ini memperdalam pemahaman mengenai pentingnya tiga faktor tersebut dalam meningkatkan komitmen karyawan dan mendukung teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa keterikatan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan pembelajaran organisasi yang efektif berkontribusi secara nyata terhadap komitmen karyawan pada tempat kerja. Hasil penelitian ini menguatkan *Social Exchange Theory*, *Person-Environment Fit Theory*, dan *Social Learning Theory* yang menekankan pentingnya hubungan dua arah yang menguntungkan, kesesuaian antara orang dengan lingkungan kerja dan pembelajaran yang efektif dalam membangun komitmen organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks UMKM, dan menegaskan bahwa peningkatan keterikatan kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan implementasi pembelajaran organisasi yang baik adalah kunci untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan peranan dalam manajerial dengan menyediakan wawasan bagi pihak terkait, seperti pemilik UMKM sektor perdagangan bidang pertanian khususnya toko pertanian, untuk mengevaluasi apa saja yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi pada tenaga kerja. Pemilik UMKM toko pertanian harus memperhatikan dan meningkatkan keterikatan kerja di pribadi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pekerjaan yang menantang dan bermakna, memberikan motivasi dan *feedback* yang sesuai, serta mengandalkan lingkungan kerja memberi arti keterikatan pada karyawan. Selain itu, hasil dalam penelitian ini dapat memberikan dasar yang kuat bagi pemilik UMKM untuk mengandalkan lingkungan kerja membuat senang dan menguntungkan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas yang memadai, serta memastikan karyawan berinteraksi dengan baik antar karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kemudian, pemilik UMKM harus mendorong dan memfasilitasi pembelajaran organisasi yang berkelanjutan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya pelatihan, diskusi, berbagi pengetahuan antar karyawan dan memberikan contoh teladan untuk ditiru oleh karyawan. Dengan menerapkan temuan dan rekomendasi dari penelitian ini, diharapkan pemilik UMKM sektor perdagangan bidang pertanian khususnya toko pertanian dapat memberi tingkatan komitmen organisasi pada tenaga kerja. Hal ini tidak hanya dapat memberikan dampak positif untuk komitmen organisasi, tetapi juga akan menguatkan kinerja karyawan serta memperkuat keberlangsungan usaha dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Hasil yang mungkin timbul akibat dari informasi yang terdapat pada penelitian ini yaitu menemukan Keterikatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga menemukan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menemukan Pembelajaran Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, N. I., Sawitri, H. S. R., & Puspawati, D. (2018). Transformational Leadership, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Work Engagement. *Sriwijaya International Journal Of Dynamic Economics And Business*, 2(4), 363–376. <https://doi.org/10.9259/sijdeb.v2i4.363-376>
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Apriliansa, S., Paramita, W., & Wahyu Handaru, A. (2021a). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3), 721–731. <http://pub.unj.ac.id/index.php/jbmk/article/view/404/294>
- Apriliansa, S., Paramita, W., & Wahyu Handaru, A. (2021b). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Keuangan*, 2(3). <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jbmk/article/view/30098>
- Bappeda DIY. (2023). Aplikasi Dataku Daerah Istimewa Yogyakarta. https://bappeda.jogjaprovo.go.id/dataku/data_dasar/cetak/107-umkm
- Fayyazbakhsh, H. (2021). Research Paper Investigating the Relationship between Job Stress and Job Attachment with Organizational Commitment of Primary School Teachers in Yasuj. In *Quarterly Journal of Transcendent Education* (Vol. 1, Issue 1).
- Firmansyah, D., & Saepuloh, D. (2022). Social Learning Theory: Cognitive and Behavioral Approaches. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(3), 297–324. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i3.2317>
- Gunawan, G. (2020). Validitas dan Reliabilitas Konstruk Person-Organization Fit di Indonesia. *Humanitas*, 4(2), 163–178.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Herjany, E., & Bernarto, D. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154–164. <https://doi.org/https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1320>
- Huyen, K. N., Thanh, L. K., Nguyen, L., Dung, T., Thi, N., Trinh, T., Thi, L., & Van, N. (2023). Organizational Commitment of Tour Guides. *Journal of Positive Psychology & Wellbeing*, 7(4), 168–179. <http://journalppw.com>
- Kustiawan, W., Taufiqurrohmah, A., Syafii, A., Zainina, A., Lady Taminta, N., Miftahul Jannah, N., & Imelda, P. (2022). Teori Pertukaran Sosial. *Jutkel: Jurnal Telekomunikasi, Kendali Dan Listrik*, 3(1), 11–16.
- Meilinda, H., Handaru, A. W., & Susita, D. (2022). The Implementation Of Work Engagement And Job Satisfaction On Organizational Commitments At Pt Karya Sakti Sejahtera. *Jdmb*, 5(1), 41–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JDMB.05.1.3>

- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6902>
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11, 78–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jsmo.v11i1.13164>
- Panjaitan, D., & Suhardoyo. (2020). Pengelolaan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Karyawan Pt.Dm International. *Jurnal Rekaman*, 4(1), 28. <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/33/33>
- Putri Leleng Wilis, A., Angelina, S., & Zamralita. (2023). Gambaran Keterikatan Kerja Pada Karyawan Swasta Ditinjau Dari Karakteristik Personal. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 69–77. <https://journal.untar.ac.id/index.php/phronesis/article/view/23591/14330>
- Ramadhani, M. F. (2021). Analisis Pengaruh Umkm Sektor Perdagangan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kecamatan Lamongan Kabupaten Lamongan (Analysis Of Smes Influence Trade Sector On Economic Growth In Lamongan District Lamongan). *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa)*, 2(1). <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jekma>
- Ryan Fathoni, M., Dyah Puspasari, I., & Zulistiani. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan, Lingkungan Kerja Danpembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Nganjuk. *Simposium Manajemen Dan Bisnis I*, 178–189.
- Sakuroh, L. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiah Al-Amin, Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jmp.v7i1.1833>
- Sartika, D., & Amir, M. (2014). The Influence of Work Engagement Toward Organizational Commitment and Turnover Intention. *Jurnal Bina Manajemen*, 3(1), 41–55. <https://repository.bakrie.ac.id/104/>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. www.cvalfabeta.com
- Suyadi, Syahdanur, & Susie Suryani. (2018). Analisis Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29(1), 1–10. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Usefi, S., Nazari, R., & Zargar, T. (2014). The Relationship between Organizational Learning and Organizational Commitment in Sport Organizations. *Management and Administrative Sciences Review*. www.absronline.org/masr