



Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan

| ISSN (Online) [3063-9387](https://doi.org/10.63217/fibonacci.v2i4) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/fibonacci.v2i4>



Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Tantri Aprilia¹, Ni Nyoman Sawitri², Hasanuddin Hasanuddin³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: tanaprl3@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to examine the effects of work-life balance, job satisfaction, and employee commitment on employee performance at PT. XYZ. The study is motivated by the importance of human resource management as a strategic factor in enhancing employee performance to support the achievement of production targets in a company operating in the paper manufacturing industry. This study employed a quantitative research method with an associative approach. The research population consisted of all 67 employees of PT. XYZ, and a saturated sampling technique was applied so that the entire population was selected as the sample. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS software, covering the evaluation of the outer model, inner model, and hypothesis testing through bootstrapping. The findings indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction does not have a significant effect on employee performance, while employee commitment has a positive and significant effect and is the most dominant variable influencing employee performance at PT. XYZ.*

Keywords: *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Commitment, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mendukung pencapaian target produksi perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kertas. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 67 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, meliputi evaluasi outer model, inner model, dan pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen karyawan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel paling dominan dalam menjelaskan kinerja karyawan PT. XYZ.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan pada era globalisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh modal atau teknologi, melainkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi (Suhardi et al., 2021). Perkembangan teknologi dan internet turut mengubah lingkungan kerja menjadi lebih dinamis sehingga tanggung jawab pekerjaan kerap bertentangan dengan kehidupan pribadi karyawan, yang kemudian memunculkan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Lukmiati et al., 2020). Kinerja karyawan sendiri dipahami sebagai tingkat pencapaian atau keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu, yang mencerminkan seberapa efektif sumber daya yang dimiliki dimanfaatkan untuk mencapai target organisasi (Humaini et al., 2024).

Work life balance adalah kondisi ketika individu berhasil mengelola dan memprioritaskan tuntutan profesional dan kewajiban personal secara efektif, sehingga tercipta keterlibatan dan kepuasan peran yang setara pada kedua aspek tersebut (Sawitri, 2024). Konsep ini diukur melalui empat dimensi, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement with work*, dan *work enhancement with personal life* (Lukmiati et al., 2020).

Kepuasan kerja adalah ekspresi perasaan, sikap, dan emosi positif individu sebagai respons terhadap pekerjaan dan jabatannya, yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan (Augustine et al., 2022). Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini meliputi gaji yang diterima, promosi jabatan, dukungan rekan kerja, hubungan dengan atasan (supervision), dan pekerjaan itu sendiri (Muliawati & Frianto, 2020).

Komitmen karyawan merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab individu terhadap organisasi, yang mendorong karyawan mengarahkan usaha dan dedikasi lebih besar (Anggara et al., 2022). Komitmen karyawan tercermin dari keinginan kuat mempertahankan status keanggotaan, kesediaan berusaha demi organisasi, dan penerimaan terhadap nilai serta tujuan organisasi (Ma'Arif & Nugroho, 2022).

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur kertas. Hasil penelitian awal mengindikasikan beberapa fenomena yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, yaitu tingginya beban kerja dan sistem lembur yang berulang sehingga mengurangi waktu sosial diluar pekerjaan; terbatasnya kesempatan promosi jabatan yang menurunkan kepuasan kerja; serta rendahnya kesediaan sebagian karyawan untuk bertindak proaktif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena tersebut sejalan dengan data produksi perusahaan selama lima periode terakhir (2020–2024) yang menunjukkan capaian produksi belum konsisten mencapai target tahunan sebesar 20.000.000 kg, dengan penurunan yang terjadi pada periode 2020–2021 dan 2023–2024.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten atau terdapatnya gap terkait pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Lukmiati et al., 2020; Saragih & Angin, 2021) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun (Ardiansyah & Surjanti, 2020) menemukan hasil sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh (Afuan et al., 2023; Citrawati & Khuzaini, 2021; Paparang et al., 2021; Steven & Prasetyo, 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi (Basri & Rauf, 2021; Nabawi, 2019) tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Demikian pula pada penelitian (Harianja et al., 2022; Riyanto et al., 2021; Tiyantri & Wilujeng, 2021) yang menemukan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian (Suhardi et al., 2021) komitmen karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu tersebut, ditambah dengan fenomena

empiris pada objek penelitian, mendorong dilakukannya penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan rujukan pada permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, penulis dapat mengemukakan beberapa rumusan masalah dari penelitian pada PT. XYZ sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi yang berjumlah 67 karyawan PT. XYZ dijadikan sebagai sampel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* (1–5). Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis *Google Form*, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan internal perusahaan, buku, *e-book*, serta jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang relevan (Sugiyono, 2020). Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 67 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. XYZ. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dan kelompok usia disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	48	72%
Perempuan	19	28%
Total	67	100%
Kelompok Usia		
20–30 Tahun	35	52%
31–40 Tahun	22	33%
> 40 Tahun	10	15%
Total	67	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada kategori jenis kelamin didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki dengan (72%), dan pada kategori kelompok usia didominasi oleh responden dengan kelompok usia 20-30 tahun sebanyak (52%) yang sesuai dengan karakteristik tenaga kerja pada industri manufaktur kertas yang menuntut kekuatan fisik dan ketelitian operasional.

Uji Validitas dan Reliabilitas (*Outer Model*)

Pengujian *outer model* dilakukan melalui *convergent validity* (*outer loading* dan AVE), *discriminant validity* (*cross loading*, *Fornell-Larcker criterion*, dan HTMT), serta uji *reliabilitas*

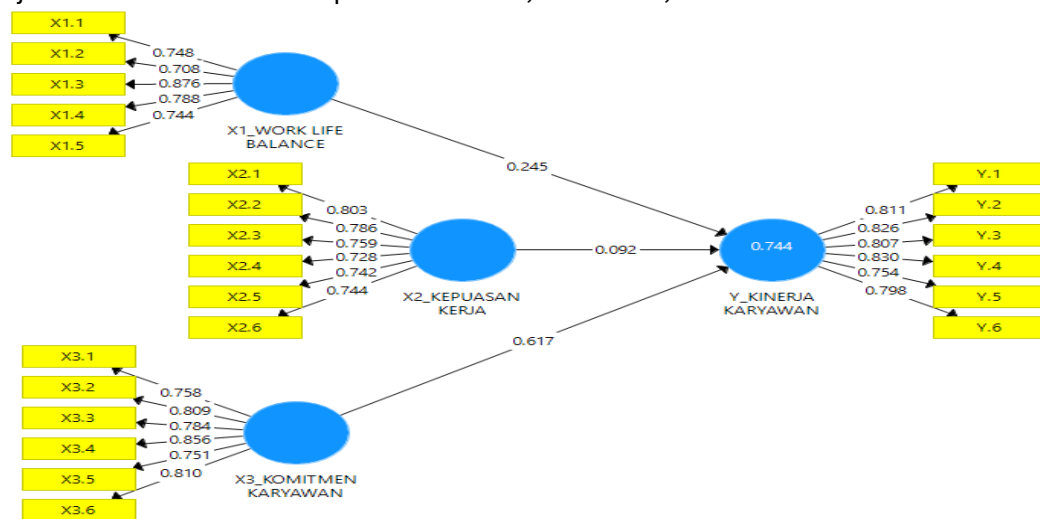
(Cronbach's Alpha dan Composite Reliability). Hasil perhitungan ditunjukkan pada Tabel 2 dan output outer model penelitian dapat dilihat dari garbar 1.

Tabel 2. Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Outer Loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X1)	> 0,70	0,601	0,836	0,882	Valid & Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	> 0,70	0,579	0,856	0,892	Valid & Reliabel
Komitmen Karyawan (X3)	> 0,70	0,632	0,883	0,912	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	> 0,70	0,648	0,891	0,917	Valid & Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026

Seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50, sehingga memenuhi validitas konvergen. Validitas diskriminan juga terpenuhi karena nilai akar kuadrat AVE pada *Fornell-Larcker criterion* (*Work Life Balance* = 0,775; *Kepuasan Kerja* = 0,761; *Komitmen Karyawan* = 0,805; *Kinerja Karyawan* = 0,828) setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk dan seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh variabel melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid, konsisten, dan reliabel.



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026

Gambar 1. Outer Model

Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dilakukan melalui uji *R-Square*, *F-Square* dan *Path Coefficients* untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS versi 3.0 dengan *bootstrapping*.

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,744	0,732

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026

Nilai *R-Square* sebesar 0,744 menunjukkan bahwa 74,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *work life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan secara bersama-

sama, yang termasuk kategori tinggi. Sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, beban kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 4. Nilai *F-Square*

Jalur Pengaruh	<i>F-Square</i>
<i>Work Life Balance</i> (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,096
Kepuasan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,012
Komitmen Karyawan (X3) → Kinerja Karyawan (Y)	0,787

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026

Nilai *F-Square* menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki tingkat pengaruh yang rendah (0,096), variabel kepuasan kerja tidak memiliki tingkat pengaruh yang cukup karena nilainya kurang dari 0,02 yaitu (0,012), dan untuk variabel komitmen karyawan memiliki tingkat pengaruh yang sangat tinggi dengan nilai (0,787) hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan merupakan variabel yang memiliki kontribusi paling dominan dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk memperoleh nilai koefisien jalur, T-statistik, dan P-value pada masing-masing hubungan antarvariabel.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Jalur Pengaruh	Koefisien Jalur	T-Statistics	P-Values	Keputusan
H1 <i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	0,245	2,416	0,016	Diterima
H2: Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,092	0,625	0,532	Ditolak
H3: Komitmen Karyawan → Kinerja Karyawan	0,617	4,642	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2026

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,245 dengan T-statistic 2,416 ($> 1,96$) dan P-value 0,016 ($< 0,05$), sehingga H1 diterima: *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai perusahaan manufaktur kertas yang mengandalkan kesinambungan operasional dan ketelitian dalam pengoperasian mesin produksi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi penting agar karyawan memiliki waktu istirahat dan pemulihan yang memadai, sehingga mampu bekerja dengan fokus dan konsentrasi yang baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Lukmiati et al., 2020; Saragih & Angin, 2021) yang membuktikan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai, karena kondisi fisik, mental, dan emosional yang lebih baik mendukung produktivitas kerja.

Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien jalur 0,092 dengan T-statistic 0,625 ($< 1,96$) dan P-value 0,532 ($> 0,05$), sehingga H2 ditolak: kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat dijelaskan karena aspek gaji cenderung dipandang karyawan sebagai hak yang diperoleh atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga tidak selalu mendorong produktivitas melebihi standar yang ditetapkan, kesempatan promosi jabatan yang terbatas belum menjadi faktor motivasi bagi seluruh karyawan, serta dukungan rekan kerja dan atasan yang meskipun berjalan baik belum tentu berdampak langsung pada kinerja karena setiap karyawan telah memiliki target kerja masing-masing. Secara teoritis, kepuasan kerja lebih mencerminkan evaluasi emosional individu terhadap pekerjaannya dan belum tentu mendorong peningkatan produktivitas atau pencapaian target kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian

(Basri & Rauf, 2021; Nabawi, 2019) yang juga tidak menemukan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel komitmen karyawan memiliki koefisien jalur 0,617 dengan T-statistic 4,642 ($> 1,96$) dan P-value 0,000 ($< 0,05$), sehingga H3 diterima: komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus menjadi variabel yang paling dominan ($F\text{-Square } 0,787$). Sebagai perusahaan dengan proses produksi yang berkesinambungan dan saling bergantung antarbagian, komitmen karyawan menjadi faktor penting yang mendorong karyawan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, disiplin, dan konsisten, serta memiliki tingkat kehadiran dan loyalitas yang lebih baik. Secara teoritis, komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis dan emosional karyawan yang mendorong loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih besar dalam bekerja (Halimsetiono & Santosa, 2021). Hasil ini konsisten dengan penelitian (Harianja et al., 2022; Riyanto et al., 2021; Tiyanti & Wilujeng, 2021) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. XYZ lebih dipengaruhi oleh *work life balance* dan komitmen karyawan dibandingkan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan sebaiknya tidak hanya berfokus pada kepuasan kerja, tetapi juga diarahkan pada penerapan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik serta penguatan komitmen karyawan melalui keterlibatan, pengembangan karier, dan penghargaan berbasis kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ; (2) kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya.

REFERENSI

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 3, 94–107.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 147–156.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 2–15.
- Halimsetiono, E., & Santosa, W. N. (2021). *Komitmen Organisasi Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 2(2), 69–77.
- Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan, C. (2022). *Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Depok*. 3(1).
- Humaini, H., Upe, R., & Thaha, A. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Amil (Studi Pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah Jakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(2), 57–68. <https://doi.org/10.60023/hmdkrh56>

- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Ma'Arif, M. H., & Nugroho, N. E. (2022). *Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT BFI Finance Indonesia Tbk*. 1–16.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(2018), 15.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*. 2(2), 119–123.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). *Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance : Mediating role of employee engagement*. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Saragih, E. H., & Angin, I. I. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48–57. <http://jebmes.ppmschool.ac.id/48>
- Sawitri, N. N. (2024). *The Effect of Work-Life Balance , Employee Engagement and Training on Job Satisfaction and Employee Performance*. 2(1), 53–68.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 78–88.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2). ALFABETA.
- Suhardi, A., Ismilasari, & Jasman, J. (2021). *Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 1117–1124.
- Tiyanti, V. J. S., & Wilujeng, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang*. 1–6.