



Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Modal Psikologi Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali

I Nyoman Hendra Laksana

ITB Stikom Bali

Jl. Raya Puputan No.86 Denpasar, Bali

hendralaksana@stikom-bali.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to evaluate the impact of job satisfaction and psychological capital on organizational commitment at PT BPR Sukawati Pancasakti Bali. In this study, 60 respondents served as the sample size determined using the Slovin formula. The data analysis methods used are validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression tests. The results of the study indicate that partially and or simultaneously job satisfaction and psychological capital have a significant effect on organizational commitment at PT BPR Sukawati Pancasakti Bali.*

Keywords: *Job Satisfaction, Psychological Capital, Organizational Commitment*

Abstrak. Tujuan studi ini adalah untuk mengevaluasi dampaknya kepuasan kerja dan modal psikologi terhadap komitmen organisasional di PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali. Dalam penelitian ini, 60 responden dijadikan sebagai ukuran sampel yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan atau simultan kepuasan kerja dan modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Modal Psikologi, Komitmen Organisasional

LATAR BELAKANG

Persaingan didunia bisnis saat ini telah meningkat dengan pesat bahkan sudah mencapai skala global, hal ini menyebabkan perubahan dalam berbagai kreatifitas, inovasi dan strategi agar tetap dapat bertahan dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah mengelola hubungan karyawan dan peran karyawan dengan efektif untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Kunci et al., 2017). Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi yang sangat baik namun perusahaan juga membutuhkan karyawan dengan produktifitas yang tinggi.

Komitmen organisasional merupakan topik penting dalam sebuah studi maupun pada perusahaan. Setiap karyawan pada suatu perusahaan harus memiliki komitmen dalam bekerja. Komitmen organisasional merupakan identifikasi perasaan, komitmen, dan loyalitas yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Fermayani et al., 2023).

Penilaian karyawan terhadap seberapa baik pekerjaannya didasarkan pada faktor-faktor yang dianggap penting untuk menentukan tingkat kepuasan kerja mereka (Ayu et al., 2018). Kepuasan kerja itu bisa dimaksud sebagai sikap atau rasa emosional yang membahagiakan dan menyukai pekerjaan yang dilakukannya. Orang yang lebih banyak bangga dengan kerjanya,

mereka nantinya memiliki komitmen yang tinggi besar dengan organisasi dan lebih memungkinkan untuk memperoleh kepuasan kerja. sikap seorang karyawan dapat dipengaruhi kepuasan kerja terhadap pekerjaan. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya akan merasa positif terhadap pekerjaannya, lalu orang yang tidak puas akan merasa negatif terhadap pekerjaannya. Perbandingan yang relatif setara dengan masukan dan mendukung keluaran atau masukan penting lainnya.

Modal Psikologi merupakan keadaan psikologi positif yang dimiliki oleh karyawan untuk mempermudah karyawan untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan agar dapat berkembang dan bersinergi dengan lebih baik dengan keyakinan, harapan, ketahanan dan optimisme sebagai dasarnya. Modal psikologi merupakan modal yang dibutuhkan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Putri & Kistyanto, 2019). Pegawai yang mempunyai modal psikologis yang tinggi akan mudah beradaptasi dengan lingkungan organisasi dimana ia bekerja. Hal ini mungkin membuat karyawan yang terkena dampak merasa lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan pekerjaan.

PT. BPR Sukawati Pancakanti sangat terkenal dengan sebutan BPR Kanti. Pendiri PT. BPR Sukawati Pancakanti adalah Bpk Kt. Gamia & Bpk Kt. Sudama dengan awalan berkantor di tengah Pasar desa Sukawati hanya sepasang meja saja, hingga di tahun 1995 dilakukan relokasi kantor ke Jl. Batuyang 67B Batubulan dan hingga sekarang kantor utama. Dalam menjalankan usahanya PT. BPR Sukawati Pancakanti dibantu oleh 2 cabang dan 7 kantor kas. PT. BPR Sukawati Pancakanti memiliki 120 karyawan. Peneliti melakukan prasurvey terkait dengan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, prasurvey ini dilakukan terhadap 30 karyawan pada PT. BPR Sukawati Pancakanti. Dengan hasil sebagai berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pra-Survey Komitmen Organisasional

No Pernyataan	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Skor Max	%	% Rata-rata
1	30	108	150	72	61
2	30	120	150	80	
3	30	100	150	67	
4	30	70	150	47	
5	30	70	150	47	
6	30	90	150	60	
7	30	80	150	53	
8	30	100	150	67	
9	30	90	150	60	
10	30	100	150	67	

Sumber: Survey (2024)

Berdasarkan hasil survey pendahuluan terhadap 30 karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali menunjukkan persentase rata-rata 61% dan skor maksimal 150. Skor terendah terdapat pada pernyataan 4 dan 5 yang memiliki persentase 47% dengan kalimat "Saya berisiko jika saya keluar dari organisasi ini " dan "Saya bekerja di organisasi untuk mencari nafkah." Dari situ dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali tidak percaya bahwa keluar dari organisasi adalah sebuah resiko dan bekerja di organisasi bukanlah untuk mencari nafkah. Dan skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan nilai persentase 80% dengan kalimat "Saya selalu terlibat dalam pekerjaan yang berbeda untuk menggapai tujuan dalam organisasi/perusahaan". Dari sini didapatkan hasil setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi terlibat dalam pencapaian tujuan untuk mencapai komitmen dalam organisasi. Dapat dijelaskan bahwa hasil studi pendahuluan komitmen organisasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan modal psikologi di PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali belum maksimal.

KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasi dapat menjadi subjek yang akan terus-menerus diperhatikan baik oleh administrasi dalam suatu organisasi maupun para analis yang khususnya berpusat pada perilkumanusia. (Nahita & Saragih, 2021). Komitmen Organisasi sangat penting bagi organisasi saat ini karena dengan melihat sejauh mana seorang perwakilan berkomitmen terhadap organisasi, dan sejauh mana pekerja berusaha untuk mempertahankan pendaftarannya dalam perusahaan, maka dapat dihitung seberapa besar komitmen suatu organisasi. pekerja adalah untuk organisasi.

Komitmen terhadap perusahaan merupakan tingkat keinginan karyawan untuk mengenali dirinya dengan perusahaan, dan keinginannya untuk melanjutkan dukungan dinamis dalam perusahaan. Komitmen Organisasional juga dapat dikatakan sebagai ketergantungan pekerja, yaitu sejauh mana seorang karyawan membedakan dirinya dengan organisasi dan perlu mengambil bagian secara efektif dalam organisasi. Kecenderungan positif yang muncul dari karyawan antara lain catatan kehadiran yang baik, kepatuhan terhadap standar organisasi, dan tingkat turnover karyawan yang lebih rendah. Hal ini juga dapat digunakan untuk mengukur keinginan karyawan untuk bertahan di masa depan (Putra Widyatmika & Riana, 2020)

Kepuasan Kerja

Menyinggung standar peningkatan sumber daya manusia dan pemikiran lain sehubungan dengan upaya administrasi dalam merencanakan kantor dan kerangka kerja yang memuaskan, memenuhi kebutuhan keuangan dan peluang pengembangan diri pekerja., sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya. Pekerja yang berkinerja baik, berarti mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Robbins and Judge (2011:110) berpendapat kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran positif seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, (Nabawi, 2019) mengklarifikasi bahwa struktur organisasi, hubungan antara guru dan anggota staf lainnya, upaya, kemungkinan pengembangan profesional, penempatan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pendidikan yang lebih tinggi.

Sementara itu, (Bhastary, 2020) menjelaskan bahwa Usia dosen, kesehatan, kemampuan, dan perasaan terkait pendidikan semuanya berpengaruh positif terhadap kerjanya.

Modal Psikologi

Istilah “modal psikologi” menggambarkan pengetahuan, kemampuan, dan sumber daya psikologi individu yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja, kesuksesan, dan kesejahteraan psikologi dalam berbagai bidang kehidupan. Modal psikologi ini sering diterapkan pada profesi, pendidikan, kesehatan mental, dan pertumbuhan pribadi (Mat et al., 2020). Berbagai cara dapat digunakan untuk memperoleh modal psikologi ini, termasuk pendidikan formal, pengalaman hidup, pelatihan, dan bantuan dari orang yang dicintai, teman, dan spesialis kesehatan mental. Modal psikologi yang kuat sangat penting untuk mengatasi hambatan, meningkatkan kesejahteraan, dan mencapai kesuksesan dalam hidup (Putri & Kistyanto, 2019).

Hipotesis

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nahita & Saragih, 2021) yang memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini diperkuat oleh hasil empirik (Mahayasa et al., 2018) yang mendapatkan hasil bahwa industri rumah sakit umum swasta tipe C di Kota Denpasar menunjukkan hubungan searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dimana tingkat kepuasan kerja yang lebih

tinggi berkorelasi positif dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi pada perawat yang bekerja di industri tersebut.

H1 ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali

Pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali

Modal psikologi merupakan suatu aspek yang dapat mendorong seseorang untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Tanpa pengaruh dari orang lain, komitmen seseorang akan muncul dengan sendirinya ketika psikologi seseorang tersebut sudah tertata rapi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ima et al., 2022) dengan hasil modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Wijiati & Suko Priyono, n.d.) dapat diketahui bahwa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah modal psikologi.

H2 ada pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali

METODE PENELITIAN

Metode yang terpakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif (Rusni, n.d.2022). Penelitian asosiatif yaitu bertujuan untuk menganalisis hubungan atau memprediksi pengaruh variabel independent (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Metode Analisis data yang terpakai dalam penelitian ini adalah Uji validitas & reliabilitas, asumsi klasik, dan model regresi linier berganda. Berdasarkan model yang dikembangkan dalam penelitian ini, berikut model regresi berganda :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan: Y = Komitmen Organisasional, X1 = Kepuasan Kerja, X2 = Modal Psikologi, α = Konstanta, b1 = Koefisien Regresi Variabel X1, b2 = Koefisien Regresi Variabel X2.

Sample pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. BPR Sukawati Pancakanti. Dalam penelitian ini penulis mengukur menggunakan aplikasi SPSS 23 dengan data yang dikumpulkan dalam bentuk pertanyaan kuesioner. Penentuan jumlah sampel yang dikumpulkan dalam penelitian ini menurut rumus Slovin dan diketahui bahwa jumlah sampel yang terkumpul dalam penelitian ini adalah 60 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berikut hasil pengujian bisa dilihat dalam tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-Tabel	R-Hitung	Status
X1	1	0.254	0.846	Valid
	2	0.254	0.868	Valid
	3	0.254	0.783	Valid
X2	1	0.254	0.805	Valid
	2	0.254	0.764	Valid
	3	0.254	0.798	Valid
	4	0.254	0.573	Valid
Y	1	0.254	0.812	Valid
	2	0.254	0.728	Valid
	3	0.254	0.788	Valid
	4	0.254	0.735	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Kesimpulan bahwa semua elemen memiliki nilai R tabel yang lebih rendah dan R hitung yaitu 0,254. Sehingga dapat dianggap semua item adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrument pengukuran dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dengan memberikan nilai Cronbach Alpha (α) lebih dari 0,70 (Gunawan, 2020). Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 2 dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,775	Reliabel
Modal Psikologi (X2)	0,712	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,764	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yaitu lebih dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator yang terdapat pada masing-masing variabel kepuasan kerja, modal psikologi, dan komitmen organisasional adalah reliabel dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari 4 tahap yakni uji normalitas, uji multikolenieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Berikut hasil uji asumsi klasik tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Syarat	Hasil	Keterangan
Normalitas	> 0.05	0.200	Lolos
Multikolenieritas	Var Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Var X1 Tolerance: 0,799 dan VIF : 1,252 Var X2 Tolerance: 0,799 dan VIF : 1,252	lolos
Autokorelasi	du < dw < (4-du)	dw : 2.097	lolos
Heteroskedastisitas	glejser abs_res sig > 0.05	Var X1 : 0,693 Var X2 : 0,458	lolos

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil data pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh uji telah lolos syarat minimum. Dari sini dapat disimpulkan bahwa data penelitian lolos uji asumsi klasik dan lanjut ke tahap uji regresi linier berganda.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Besarnya pengaruh antar variabel independen dan dependen dipastikan dengan menggunakan analisis regresi berganda yakni kepuasan kerja (X1) dan modal psikologi (X2) terhadap komitmen organisasional (Y). Berikut ini adalah tabel 5 dengan hasil uji regresi :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	3,915	0,014
Kepuasan Kerja (X1)	0,492	0,000
Modal Psikologi (X2)	0,409	0,000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional (Y)		

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 3,915 + 0,492 X1 + 0,409 X2 + e$

Bentuk regresi diatas mempunyai arti :

1. Nilai konstanta = 3,915 yang berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja dan modal psikologi tidak ada atau sama dengan 0 (nol) maka komitmen organisasional diperoleh sebesar 391,5%.

2. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X_1) = 0,492 menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka tingkat komitmen organisasional akan meningkat sebesar 49,2%.
3. Nilai koefisien variabel modal psikologi (X_2) = 0,409 menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) maka tingkat komitmen organisasional akan meningkat sebesar 40,9%.

5. Uji F

Untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen yang diteliti, digunakan uji F. Temuan yang disajikan pada Tabel 6 di bawah ini menunjukkan hasil uji F:

Tabel 6. Hasil Uji f

ANOVA		
Model	F	Sig.
Regression	34,646	.000 ^b

Sumber: Data diolah (2024)

Temuan keluaran SPSS tabel Anova di atas menunjukkan hal variabel kepuasan kerja dan modal psikologi memiliki nilai F hitung sebesar 34.646 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai F-hit > dari F-tab $34.646 > 3,16$ ($F \text{ tabel} = n-2-1 = 60-2-1 = 57$) & nilai signifikansi dalam variabel kepuasan kerja dan modal psikologi < nilai signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan modal psikologi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

6. Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini penjelasan untuk Sub-Sub judul. Tujuan menghitung koefisien determinan adalah untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Kisaran nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Hasil uji determinasi pada Tabel 7 adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.741 ^a	,549

Sumber: Data diolah (2024)

Nilai Adjusted R square (R^2) sebesar 0,549 ditampilkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan modal psikologi secara bersama-sama mempengaruhi variabel komitmen organisasional sebesar 54,9%. Lalu diperoleh sisa 45,1% diintervensi oleh hal lain diluar variabel yang dibahas.

7. Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Diketahui hasil penelitian pada tabel 5 bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali. Hasil penelitian ini memuat fakta bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan membuat semakin meningkatnya komitmen karyawan untuk tetap tinggal di suatu organisasi atau perusahaan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh (Putra Widyatmika & Riana, 2020) menyatakan adanya hubungan signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian Ema Budi (2016), variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak berpengaruh tetapi signifikan.

Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Komitmen Organisasional

Diketahui hasil penelitian pada tabel 5 bahwa variabel modal psikologi (X2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y) pada PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa setiap peningkatan dalam modal psikologi maka akan semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki oleh karyawan di PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali. Temuan hasil penelitian memperkuat penelitian ini oleh (Ima et al., 2022) tentang pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasi, sehingga modal psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berbeda dengan penelitian (Wijiati & Suko Priyono, n.d.) yang menyatakan bahwa modal psikologi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam rumusan masalah yang telah disajikan pada bab 1, maka hasil analisis peneliti dimaksudkan untuk memberikan jawaban. Akibatnya, temuan penelitian berkaitan dengan "pengaruh kepuasan kerja dan modal psikologi terhadap komitmen organisasional pada PT. BPR Sukawati Pancasakti Bali antara lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional,

hal tersebut mengindikasikan bahwa meningkatkan kepuasan kerja suatu karyawan nantinya akan meningkatkan komitmen untuk tetap tinggal diorganisasi. Terakhir, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara modal psikologi terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan dalam modal psikologi akan membuat semakin tinggi juga komitmen yang dimiliki karyawan.

Diketahui pada hasil analisis koefisien determinasi tabel 7 bahwa masih kecilnya pengaruh kedua variabel kepuasan kerja dan model psikologi. Saran peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah mencari kembali variabel-variabel lain yang lebih relevan untuk diteliti agar mendapatkan persentase pengaruh yang lebih signifikan terhadap komitmen organisasional.

DAFTAR REFERENSI

- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR. In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Fermayani, R., Harahap, R. R., & Ramadhan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecogen*, 6(2), 192. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v6i2.14637>
- Ima, R., *1, M., & Priyono, S. (2022). Jurnal Mirai Management Pengaruh Modal Psikologi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Jaykay Files Indonesia). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 407–417. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Kunci, K., Sdm, M., & Islami, B. (2017). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami Human Resource Management In the Islamic Economic Perspective: Human Resource Management Review in Islamic Business. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 1*. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/PROSNMEB>
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). <title/>. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 73. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2018.v12.i01.p08>
- Mat, N., Abdullah, N. A., Abu Hassan, N., & Juhdi, N. H. (2020). PENGARUH NILAI KERJA TERHADAP TINGKAH LAKU KERJA INOVATIF DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI: MODAL PSIKOLOGI SEBAGAI PENGANTARA (The Influence of Work Values on Innovative Work Behaviour and Psychological Well-Being: The Psychological Capital as a Mediator). *International Journal of Management Studies*, 27. <https://doi.org/10.32890/ijms.27.1.2020.7674>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>
- Putra Widyatmika, I. D. G. A., & Riana, I. G. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3486. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p04>
- Putri, C. A., & Kistyanto, A. (2019). Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja melalui burnout di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 15(2), 117–127. <https://doi.org/10.21067/jem.v15i2.3485>
- Wijiati, W., & Suko Priyono, B. (n.d.). Pengaruh person organization fit dan modal psikologi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(10), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>