

PENGARUH PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI KAWASAN INDUSTRI KABUPATEN BEKASI

Oleh :

Doni Meri¹⁾, Viki Dwi Firmansyah²⁾, Adrian Azhar Wijanarko³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina

¹email: doni.meri@students.paramadina.ac.id

²email: viki.firmansyah@students.paramadina.ac.id

³email: adrian.wijanarko@paramadina.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 2 Maret 2025

Revisi, 14 Maret 2025

Diterima, 24 April 2025

Publish, 15 Mei 2025

Kata Kunci :

Praktik SDM,
Pelatihan Dan Pengembangan,
Remunerasi Dan Penghargaan,
Peluang Karir,
Penilaian Kinerja.

ABSTRAK

Sumber daya organisasi secara keseluruhan tidak dapat berfungsi dengan optimal tanpa pengaruh manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Oleh karena itu perlunya kontrol dari organisasi dalam pelaksanaan praktik sumber daya manusia secara maksimal agar visi dan misi organisasi bisa tercapai dengan baik. Penelitian ini akan menyelidiki bagaimana praktik-praktik SDM mencakup pelatihan serta pengembangan, remunerasi dan penghargaan, peluang karir, penilaian kinerja dan pemberdayaan dapat atau tidak mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan di Kawasan Industri Kabupaten Bekasi. Dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan menyebarkan kuisioner berupa *google form* yang terdiri dari 40 pertanyaan. Dengan SPSS versi 30.0, jumlah sampel efektif terdiri dari 102 responden yang telah mengisi kuisioner untuk pengolahan data dengan memanfaatkan berbagai teknik analisa data, antara lain regresi linier berganda, analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta uji T (uji F dan R square). Komitmen karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pemberdayaan, pelatihan, atau pengembangan, berdasarkan hasil penelitian. Dan sebaliknya peluang karir, remunerasi dan penghargaan serta penilaian kinerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan secara signifikan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Doni Meri

Afiliasi: Universitas Paramadina

Email: doni.meri@students.paramadina.ac.id

1. PENDAHULUAN

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini adalah mengharuskan SDM mengikuti perkembangan perekonomian modern, pengetahuan akan teknologi yang terbaru dan beradaptasi terhadap perubahan dengan cepat (seperti industri 5.0, kecerdasan buatan, pembelajaran mesin dan lain-lain). Organisasi atau perusahaan harus menyiapkan SDM yang mahir untuk menganalisa data, bersaing, berkompeten dan berpikir kritis. Kemampuan seseorang dalam mengelola atau mengatur diri sendiri maupun mengatur SDM lainnya sangat diperlukan demi kelancaran tujuan dari organisasi dan perusahaan, karena SDM merupakan

aset terpenting yang memiliki kontribusi yang tinggi yaitu sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai produktivitas dan semangat kerja guna mencapai visi dan misi dari organisasi dan perusahaan.

Menurut Rachman et al, (2023) Sumber Daya Manusia dalam proses pengelolaan dan pemanfaatannya oleh suatu perusahaan memiliki beberapa tahapan, dimulai dari rekrutmen dan seleksi, kemudian pelatihan sebagai proses pengembangan, pemeliharaan dan pengelolaan karyawan secara keseluruhan dan berkelanjutan. Kondisi dunia kerja saat ini dimana pergerakan karyawan dari sebuah perusahaan ke perusahaan lain

ataupun antar model bisnis yang berbeda merupakan hal yang biasa terjadi, walaupun tentunya dapat berpengaruh terhadap output dari organisasi tersebut. Kondisi ini didasari oleh beberapa faktor seperti untuk mendapatkan peningkatan dalam penghasilan dan posisi jabatan yang lebih baik. Maka dari itu, dengan melihat fenomena ini akhirnya mengharuskan HRD (Human Resource Departement) untuk bekerja keras dalam menerapkan praktik-praktik SDM dalam menumbuhkan komitmen karyawan dan berujung pada retensi karyawan. Metode MSDM, meliputi perekrutan dan pemilihan, pelatihan serta pengembangan, juga gaji dan insentif, bisa membantu menaikkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, demikian menurut Bangsu et al., (2023). Komitmen organisasional adalah hubungan saling terkait antara individu dalam organisasi dengan organisasi kerjanya, bagaimana individu dapat memiliki keyakinan dalam dirinya terkait nilai dan tujuan dari organisasi kerjanya, yang kemudian dapat menumbuhkan keterkaitan dan tanggung jawab dalam aktivitasnya untuk pemenuhan krusial organisasi juga memiliki kemauan yang kuat guna selalu menjadi part dari organisasi terutama pada merealisasikan tujuan dari organisasi tersebut.

Beragam kajian terdahulu sudah memperlihatkan bahwa adanya korelasi yang positif diantara praktik manajemen SDM dan komitmen organisasi seperti Adil Wahyu Prihatmoko dan Taudlikhul Afkar (2022) menyimpulkan adanya pengaruh positif dalam komitmen karyawan pada PT. Massindo Solaris Nusantara Sidoarjo melalui penerapan pelatihan kerja yang dapat menjadi bagian dalam pengembangan karir. Menurut Lilik Kustiani dkk., (2021) menyatakan *reward* berpengaruh positif serta dominan pada komitmen karyawan di KOPPAS Citra Kartini Malang. Menurut Aisyiyah Widiyastuti (2021) bahwa pemberdayaan dan kompensasi berdampak positif pada komitmen karyawan generasi milenial di Solo Raya. Menurut R. Mardikaningsih dkk., (2024) hanya menjelaskan hubungan praktik manajemen SDM terhadap komitmen organisasi dan juga ditemukan bahwa kajian sebelumnya terdapat hasil yang belum konsisiten sehingga memerlukan kajian lanjutan.

Dari paparan detail penelitian terdahulu tersebut bahwa mereka hanya mengambil beberapa faktor praktik SDM saja yaitu pelatihan kerja dan pengembangan karir, *reward*, dan pemberdayaan. Dengan kondisi tersebut kami akan melakukan penelitian tentang pengaruh praktik SDM terhadap komitmen karyawan pada perusahaan di berbagai kawasan industri yang terdapat di kabupaten Bekasi. Yang mana secara populasi tentunya berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dan penulis pun mengadopsi oleh Dimitrios Chatzoudes & Prodromos Chatzoglou, (2022) bahwa praktik SDM berpengaruh terhadap komitmen karyawan ada beberapa faktor yaitu ditinjau dari pelatihan dan pengembangan karir (Fletcher et al., 2018, Bibi et al., 2018), remunerasi

dan penghargaan (Presbitero et al., 2016, Bibi et al., 2018, Frye et al., 2020), peluang karir (Presbitero et al., 2016), penilaian kinerja (Chew dan Chan, 2008, Moncarz et al., 2009), pemberdayaan (Frye et al., 2020) dan komitmen karyawan (Frye et al., 2020).

Studi ini akan berkonsentrasi pada elemen-elemen yang mempengaruhi praktik-praktik sumber daya manusia di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia, yang sudah maju dengan gesit dan menjadi satu diantara daerah paling maju di Asia Tenggara. Daerah ini berfungsi sebagai penyangga bagi ibu kota Jakarta dan Bekasi yang memiliki lebih dari 7.500 pabrik yang beroperasi yang menjadikannya pusat industri yang strategis dan menarik bagi tenaga kerja dari berbagai daerah (radarbekasi.id, 2023). Generasi milenial dan generasi Z saat ini mendominasi populasi di Kabupaten Bekasi, dengan sekitar 834.333 jiwa generasi Z yang mencakup 26,48% dari total penduduk (bps.go.id, 2020). Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 disebut sebagai generasi digital native karena tingkat kemahiran teknologi yang tinggi dan kemampuan multitasking yang mahir. Namun, mereka menghadapi tantangan signifikan di tempat kerja, termasuk tingkat stres yang tinggi, sebuah studi menunjukkan bahwa 91% pekerja berusia 18 hingga 24 tahun mengalami stres di lingkungan kerja menurut Cigna International Health, 2023 (detik.com, 2023).

Maka dari itu, penelitian ini sangat perlu dilakukan karena akan menjadi penemuan dan pandangan baru bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut dikemudian hari. Penelitian inipun menarik dilakukan karena berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu melalui pendekatan metodologi yang lebih terkini dan kompleks, variabel-variabel yang diperhatikan lebih luas dalam mengkaji hubungannya, dan konteks organisasi atau objek yang berbeda. Sehingga dengan hasil data kekinian diharapkan menjadi pengetahuan baru untuk dimasa mendatang. Apalagi penelitian ini secara populasi berada di Kabupaten Bekasi yang merupakan pusat industri yang strategis dengan tentunya menggunakan faktor-faktor praktik SDM yang berbeda dari peneliti-peneliti sebelumnya. Temuan kajian ini diinginkan bisa menjadi landasan pada penerapan langkah yang komprehensif pada praktik SDM bagi para pelaku bisnis.

2. METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yaitu berbentuk kuisisioner yang akan disebarluaskan dengan menggunakan Google Forms secara online, agar mendapatkan sumber data secara empirik. Kuisisioner tersebut terdiri dari beberapa pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Terdapat 40 pertanyaan dalam kuisisioner ini, dengan 6 pertanyaan untuk data responden dan 34 pertanyaan untuk variabel terkait dimensi praktik SDM (5 variabel) dan variabel komitmen. Indikiator kajian bisa dipantau pada tabel

1 (lampiran). Waktu penelitian ini mulai dari 15 Desember 2024 hingga 24 Februari 2025. Untuk parameter kajian ini kuesioner yang dimanfaatkan dengan skala Likert 5 poin dalam bentuk *checklist*. Populasi yang dibutuhkan pada penelitian ini ialah seluruh orang karyawan di kawasan industri di Kabupaten Bekasi dengan jumlah sampel efektif terdiri dari 102 orang yang mengisi kuesioner tersebut dan dimanfaatkan guna proses analisa. Dikarenakan untuk analisis multivariate, ukuran sampel minimal 100 sering diambil dan digunakan sebagai pedoman praktis agar mencapai hasil yang stabil dan dapat diandalkan (Hair et al, 2010). Perangkat lunak SPSS selanjutnya akan digunakan untuk menguji data yang sudah terkumpulkan secara statistik. Dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 30.00, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis, termasuk regresi linier berganda dan uji T.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Responden Berlandaskan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	69	67.64
Perempuan	33	32.36
Total	102	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Merujuk data di atas, terdapat 33 responden (32,36%) berjenis kelamin perempuan dan 69 responden (67,64%) berjenis kelamin laki-laki. Oleh sebab itu, bisa dinyatakan bahwasanya mayoritas responden kajian ini adalah laki-laki.

Tabel 3. Responden Berlandaskan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-29 tahun	35	34.32
30-39 tahun	45	44.12
40-50 tahun	21	20.59
Di atas 50 tahun	1	0.98
Total	102	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, 35 responden, atau 34,31% dari total responden, berusia antara 20 hingga 29 tahun; 45 responden, atau 44,2%, berusia antara 30 hingga 39 tahun; 21 responden, atau 20,59%, berusia antara 40 hingga 50 tahun; dan 1 responden, atau 0,98%, berusia di atas 50 tahun. Sehingga bisa disimpulkan jumlah responden pada penelitian ini adalah mayoritas dengan rentang usia 30-39 tahun atau generasi milenial.

Tabel 4. Responden Berlandaskan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	27	26.47
Akademi D1/D2/D3/D4/ Vokasi	26	25.49
Sarjana S1	48	47.06
Pascasarjana S2/S3	1	0.98
Total	102	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari 4, total responden yang pendidikan terakhirnya SMA/SMK sederajat sejumlah 27 orang atau 26.47%, responden yang pendidikan terakhirnya

Akademi D1/D2/D3/D4/Vokasi sejumlah 26 orang atau 25.49%, responden yang pendidikan terakhirnya Sarjana S1 sebanyak 48 orang atau 47.06%, dan responden yang pendidikan terakhirnya Pascasarjana S2/S3 adalah 1 orang atau 0.98%. Hingga bisa dibuat simpulan bahwasanya jumlah responden dalam kajian ini adalah mayoritas yang pendidikan terakhirnya adalah sarjana S1.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Lokasi Pekerjaan

Lokasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kawasan Industri MM2100	10	9.8
Kawasan Industri EJIP	5	4.90
Kawasan Industri Delta Silicon	37	36.28
Kawasan Industri BIIE	5	4.90
Kawasan Industri Jababeka	9	8.82
Kawasan Industri GIIC	3	2.94
Kawasan Industri Lainnya	33	32.36
Total	102	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5, total responden yang bekerja di lokasi Kawasan Industri MM2100 sebanyak 10 orang atau 9.80%, jumlah responden yang bekerja di lokasi Kawasan Industri EJIP sebanyak 5 orang atau 4.90%, jumlah responden yang bekerja di lokasi Kawasan Industri Delta Silicon sebanyak 37 orang atau 36.28%, jumlah responden yang bekerja di lokasi Kawasan Industri BIIE (Hyundai) sebanyak 5 orang atau 4.90%, jumlah responden yang bekerja di lokasi Kawasan Industri Jababeka sebanyak 9 orang atau 8.82%, jumlah responden yang bekerja di lokasi Kawasan Industri GIIC sebanyak 3 orang atau 2.94% dan jumlah responden yang bekerja di lokasi Kawasan Industri lainnya sebanyak 33 orang atau 33.26%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah responden pada penelitian ini adalah mayoritas yang bekerja di lokasi kawasan industri Delta Silicon.

Tabel 6. Responden Berlandaskan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Di bawah 1 tahun	2	1.96
1-3 tahun	21	20.59
3-6 tahun	23	22.55
6-9 tahun	22	21.57
Di atas 10 tahun	34	33.33
Total	102	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa 2 responden, atau 1,96% dari total responden, memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun, sementara 21 responden, atau 20,59% dari total responden, memiliki pengalaman kerja satu hingga tiga tahun. Setelah itu, ada dua puluh tiga responden dengan pengalaman kerja tiga sampai enam tahun (22,55%), dua puluh dua responden dengan pengalaman kerja enam sampai sembilan tahun (21,57%), dan tiga puluh empat responden dengan pengalaman kerja lebih dari sepuluh tahun (33,33%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah responden pada penelitian ini mayoritas dengan lama bekerja di atas 10 tahun.

Dengan menggunakan SPSS versi 30.00, tujuan kami melakukan analisis regresi berganda adalah sebagai bentuk pengujian terhadap hipotesis kami yaitu adanya praktik sumber daya manusia dengan variabel pelatihan dan pengembangan, remunerasi dan penghargaan, peluang karir, penilaian kerja serta pemberdayaan berdampak positif dan substansial pada komitmen karyawan pada perusahaan di kawasan industri kabupaten Bekasi.

Uji Validitas

Berdasarkan tabel 7 (lampiran), hasil uji validitas dengan memanfaatkan hubungan bivariate Pearson antara skor untuk tiap poin dan skor total akan diperoleh dari pengolahan data yang dilakukan pada kuesioner yang sudah diisikan oleh responden. Karena $102-2 = 100$ diperoleh ketika menggunakan tabel R dengan $(N-2)$, maka 5%, atau 0,1946, adalah tingkat signifikan yang digunakan. Seluruh nilai R-hitung > R-tabel, sesuai dengan temuan pengolahan data, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam kuisisioner tersebut menunjukkan validitas yang baik dan kuisisioner bisa digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Standar	Cronbach Alpha	Keterangan
Y	0.600	0.918	Reliabel
X1	0.600	0.855	Reliabel
X2	0.600	0.927	Reliabel
X3	0.600	0.911	Reliabel
X4	0.600	0.910	Reliabel
X5	0.600	0.927	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Sesuai dengan tabel tersebut, dari olah data yang dilakukan atas kuisisioner yang telah diisi oleh responden, maka dihasilkan uji reliabilitas semua variabel X dan Y sudah memenuhi atau melebihi standar dari nilai Cronbach's Alpha sebesar > 0.6, Hasilnya, dapat dikatakan bahwa kuisisioner ini dapat diandalkan dan memiliki konsistensi yang tinggi untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Ghozali (2016) menegaskan bahwa uji-t, yang memiliki ambang batas signifikansi $(\alpha) = 0,05$ (5%), dimanfaatkan guna memahami seberapa jauh tiap-tiap variabel independen memaparkan variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor independen tertentu secara substansial memengaruhi variabel dependen bila T-hitung lebih tinggi dari T-tabel.

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1154.044	5	230.809	21.506	<.001 ^b
	Residual	1030.309	96	10.732		
	Total	2184.353	101			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X5, X4, X2, X1, X3

Sumber: Output SPSS 30.0

Hasil analisis data menunjukkan bahwasanya variabel independen berdampak substansial dengan bersamaan pada variabel dependen, dengan nilai F hitung sejumlah 21.506 dan F tabel sebesar 2.309202, sehingga menghasilkan nilai sig. sebesar (<0,001). Model regresi dianggap fit bila nilai sig. < 0,05.

Tabel 10. Hasil R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.504	3.27603

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X2, X1, X3

Sumber: Output SPSS 30.0

Nilai R2 penelitian ini yakni 0,504, maknanya bagian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan yakni sejumlah 50,4%, dengan sisanya yakni 49,6% berpotensi terpengaruhi oleh variabel luar yang tak dikaji pada eksperimen ini.

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.615	2.088		4.125	<.001
	X1	-.159	.118	-.142	-1.351	.180
	X2	.239	.104	.241	2.309	.023
	X3	.369	.137	.314	2.698	.008
	X4	.415	.140	.284	2.965	.004
	X5	.134	.106	.130	1.262	.210

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 30.0

Dari tabel tersebut hasil uji parsial di atas didapat bahwasanya variabel X1 memberikan hasil T hitung (-1.351) < T Tabel (1.984), karenanya hipotesis terdapatnya dampak pelatihan dan pengembangan pada komitmen karyawan tidak diterima. Variabel X2 menghasilkan T hitung yakni (2.309) > T tabel (1.984), artinya hipotesis terdapatnya dampak remunerasi dan penghargaan pada komitmen karyawan diterima. Variabel X3 memberi hasil T hitung (2.698) > T tabel (1.984), artinya hipotesis terdapatnya dampak peluang karir pada komitmen karyawan bisa diterima. Variabel X4 memberi hasil T hitung (2.965) > T tabel (1.984), artinya hipotesis terdapatnya dampak penilaian kinerja berpengaruh pada komitmen karyawan diterima. Dan Variabel X5 menghasilkan T hitung (1.262) < T tabel (1.984), artinya hipotesis terdapatnya dampak pemberdayaan pada komitmen karyawan tidak diterima.

Pada tabel 10 bahwa hasil regresi juga dapat dilihat dari hasil nilai sig., bahwa jika <0.05 dapat disimpulkan variabel X tersebut ada pengaruh secara signifikan. Hasil nilai sig. variabel X1 0.180 (>0.05) kemudian dapat dibuat simpulan bahwasanya variabel X1 tidak berdampak secara substansial pada variabel Y. Kemudian hasil nilai sig. variabel X2 0.023 (<0.05) kemudian bisa dibuat simpulan bahwasanya variabel X2 berdampak secara substansial pada variabel Y. Kemudian nilai Sig.

variabel X3 0.008 (<0.05) hingga dapat disimpulkan bahwa variabel X3 berdampak substansial pada variabel Y. Kemudian nilai Sig. variabel X4 0.004 (<0.05) kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel X4 berdampak substansial pada variabel Y. Dan nilai Sig. variabel X5 0.210 (>0.05) kemudian bisa dibuat simpulan bahwasanya variabel X5 tidak berdampak secara substansial pada variabel Y.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berlandaskan hasil olah dan analisa data pada pembahasan yang sudah tercantum di atas, maka bisa diambil kesimpulan antara lain:

1. Bahwasanya variabel X1 tidak memberi dampak substansial terhadap Y pada perusahaan di kawasan industri kabupaten Bekasi.
2. Bahwasanya variabel X2 berpengaruh secara substansial pada Y pada perusahaan di kawasan industri kabupaten Bekasi.
3. Bahwasanya variabel X3 berpengaruh secara substansial pada Y pada perusahaan di kawasan industri kabupaten Bekasi.
4. Bahwasanya variabel X4 berpengaruh secara substansial pada Y pada perusahaan di kawasan industri kabupaten Bekasi.
5. Bahwasanya variabel X5 tidak berpengaruh secara substansial pada Y pada perusahaan di kawasan industri kabupaten Bekasi.

Saran

Berlandaskan hasil dan analisis data di atas, berikut saran dari penulis yakni:

1. Bagi manajemen perusahaan, guna menyesuaikan kondisi lingkungan kerja saat ini, memang dibutuhkan praktik-praktik SDM yang relevan, oleh sebab itu manajemen perusahaan disarankan bisa melakukan *assessment* awal saat melakukan perekrutan karyawan tentang harapan calon pekerja dan menerapkan variasi praktik-praktik SDM lainnya yang bisa berkontribusi lebih realistik agar karyawan bisa memberikan kontribusi yang maksimal sehingga tercipta komitmen dalam bekerja.
2. Bagi karyawan, butuh waktu dalam menyesuaikan pelaksanaan praktik-praktik sumber daya manusia, oleh karena itu diperlukan optimalisasi sistem atau regulasi dari perusahaan agar praktik-praktik SDM tersebut bisa sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
3. Bagi peneliti, diharapkan penelitian selanjutnya bisa memberikan variasi atau menambahkan variabel praktik-praktik SDM seperti keamanan dalam bekerja, sistem seleksi dan perekrutan karyawan sehingga bisa memberikan pengetahuan baru akan hubungannya dengan komitmen karyawan. Karena pada penelitian ini memang masih banyak kekurangan sehingga dengan saran-saran ini bisa memperkuat dan memperluas pengetahuan tentang praktik-praktik SDM yang

dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan.

5. REFERENSI

- Ahyar., Hardani., & dkk. 2022. Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu
- Ariwibowo, Joko., Madris., & Patiro Siolemba, Shine Pintor. 2022. Pengaruh Peluang Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sulawesi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*. Volume 9 No.2
- Amalia, Ghina Nur., Rizaldi, Arjuna. 2021. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi. *Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*. Volume 1 No.2
- Bangsu, M., Dahar, & D. S. Negara. (2023). Implementation of Labor Law: Improving Lecturer Performance Through The Role of Leadership and Compensation, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(1), 26–31.
- Chatzoudes, Dimitrios., Chatzoglou, Prodromos. 2022. Factors Affecting Employee Retention: Proposing an Original Conceptual Framework. *International Journal of Economics and Business Administration*. Volume X Issue 1
- Desniari, K., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 9 (4), Hal 1401-1424.
- Fadila, Syarifah., Hendriani, Susi., Maulida, Yusni. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Peluang Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAM*. Volume 31 No.2.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair J.F., et al. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Indra, Aulia. (2020). Pengaruh Pemberdayaan dan Pembinaan Terhadap Komitmen Organisasional di PT Bank Sumut Tbk Cabang Medan. *Jurnal Ecobisma*, Vol 7(1).

- Isnanto, Indra Dwi., Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2020. Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Volume 9 No.1
- Kustiani, Lilik dkk. 2021. Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Reward terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Informatika*. Volume 18 (1)
- Manto, Agus. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Karyawan Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional
- Mardikaningsih, Rahayu., Lestari, Utami Puji., Retnowati, Eli., Ernawati., Masithoh, Nurul., Anjanarko, Tri Seno., Munir, Misbachul. Hubungan Antara Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi.
- Paradina, Aprilia Egi., Wijayati, Dewie Tri. 2022. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*. Volume 18 No.1
- Pradhikusuma, Oktafiani Catur., Faslah, Roni., Wolor, Christian Wiradendi. 2024. Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. MARMIN. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan sAkuntansi*.
- Prihatmoko, Adi Wahyu. & Taudlikhul Afkar. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja & Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Massindo Solaris Nusantara Sidoarjo. *Journal of Sustainability Business Research*. Vol 3 (2).
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). Manajemen Sumber Daya manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran. *Nas Media Pustaka Sadakah, Syamsuriansyah, et al. "The implementation of the value of local philosophy on nurse performance in bima regional general hospital, Indonesia."* *Enfermeria clinica* 30 (2020): 478-481.
- Rahman, Abdul., Fathorrahman., Karnawati, Tin Agustina. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia dan Pasar Tenaga Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*.
- Setya, Lita Anis., Saepudin, Ahmad., Huda, Munir. 2023. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Komitmen Karyawan PT Kinenta Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*. Volume 3 (1)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. CV.
- Sutono., Rahmat Hidayat. 2023. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Volume 6 No.2.
- Syamsuriansyah et al. 2020. Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(4).
- Widiyastuti, Aisyiyah. 2021. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Generasi Milienial di Solo Raya). *Journal of Business Finance and Economic*. Volume 2 (1)