

T



Vol 21 No 1, pp 264-269

AFFILIATION:

^{1,2,3}Fakultas Ekonomika dan
Bisnis Universitas
Wijayakusuma Purwokerto
Email¹:
niamelinia27@gmail.com
Email²:
herisetiawan198@gmail.com
email³:
cahyaningtyas.unwiku@gmail.
com

***CORRESPONDENCE:**

sandraleerf123@gmail.com

THIS ARTICLE IS**AVAILABLE IN:**

<http://mimb-unwiku.com/index.php/mimb>

ARTICLE HISTORY**Received:**

20 Februari 2024

Reviewed:

3 Maret 2024

Revised:

10 Maret 2024

Accepted:

28 Maret 2024

Article Type: Research Paper

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi PT Buana Spring Foam Purwokerto

Melinia Khusnul Jannah¹, Heri Setiawan², Cahyaningtyas Ria Uripi³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keberartian pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi PT Buana Spring Foam Purwokerto. Populasi pada penelitian ini yaitu 92 karyawan bagian produksi dan gudang, sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 80 karyawan dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *proportional stratified*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa F_{hitung} (32,464) F_{tabel} (2,49), maka model dinyatakan layak. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki t_{hitung} (2,550) t_{tabel} (1,666) dan sig. 0,013 < 0,05. Kepemimpinan memiliki t_{hitung} (4,577) t_{tabel} (1,666) dan sig. 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja memiliki t_{hitung} (2,577) t_{tabel} (1,666) dan sig. 0,012 < 0,05. Pengembangan karir memiliki t_{hitung} (2,773) t_{tabel} (1,666) dan sig. 0,007 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi PT Buana Spring Foam Purwokerto, diterima secara statistik.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the significance of the influence of organizational culture, leadership, work environment and career development on organizational commitment at PT Buana Spring Foam Purwokerto. The population in this research was 92 production and warehouse employees, while the number of samples used in this study was 80 employees and the sampling method used was *nonprobability sampling* with the *proportional stratified technique*. The results of this research show that F count (32.464) > F table (2.49), then the model is declared feasible. The results of multiple linear regression analysis show that organizational culture has t count (2.550) > t table (1.666) and sig. 0.013 < 0.05. Leadership has t count (4.577) > t table (1.666) and sig. 0.000 < 0.05. The work environment has t count (2.577) > t table (1.666) and sig. 0.012 < 0.05. Career development has t count (2.773) > t table (1.666) and sig. 0.007 < 0.05, so it can be concluded that the hypothesis which states that organizational culture, leadership, work environment and career development have a positive and significant effect on the organizational commitment of PT Buana Spring Foam Purwokerto, is statistically accepted.

Keywords : Organizational Culture, Leadership, Work Environment, Career Development and Organizational Commitment

HOW TO CITE:

Jannah, M.K., Setiawan, H., & Uripi, C.A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pt Buana Spring Foam Purwokerto. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*. Vol 21 (1): 264-269

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih kompetitif sehingga tujuan dapat dicapai secara maksimal. Selain melibatkan pemakaian teknologi yang moderen, perusahaan juga harus lebih memberi perhatian terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Pentingnya komitmen yang tinggi dari karyawan bagi suatu perusahaan sangat diperlukan karena dengan begitu, perusahaan akan mendapat dampak positif begitu juga sebaliknya (Siregar, 2020).

Selain itu, perusahaan perlu mengupayakan agar setiap sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya perusahaan akan mendapatkan skala ekonomis dan meningkatkan kemampuan kompetitif perusahaan (Maharani 2019). Pentingnya peran komitmen organisasi juga dapat diamati pada PT Buana Spring Foam Purwokerto.

PT Buana Spring Foam Purwokerto adalah unit perusahaan manufaktur dari Cahaya Buana Group yang didirikan pada tahun 2010 dan terfokus pada produksi spring bed dan kasur busa. Berdasarkan wawancara awal dengan pihak perusahaan terkait komitmen organisasi pada karyawan perusahaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa kendala di perusahaan, salah satunya penurunan permintaan pelanggan terhadap produk kasur busa yang membuat kapasitas produksi tidak stabil, hal inilah yang memicu adanya tekanan pada tenaga kerja, dan operasional.

Terganggunya proses produksi akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya, tentu saja hal tersebut merupakan tindakan yang berlawanan dengan komitmen karyawan. Asumsi tersebut didukung dengan hasil mini riset mengenai komitmen organisasi karyawan yang dilihat dari salah satu indikator komitmen organisasi yaitu keinginan mereka untuk resign. Adapun data mini riset sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Mini Riset Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi dan Gudang PT Buana Spring Foam Purwokerto

No	Keterangan	Responden		Persentase	
		Tidak Ingin	Ingin	Tidak Ingin	Ingin
1	Keinginan untuk resign	57	35	62%	38%

Sumber : PT. Buana Spring Foam Purwokerto (2023)

Tingginya keinginan untuk resign dalam diri karyawan tersebut, membuktikan karyawan bagian produksi dan gudang pada PT Buana Spring Foam Purwokerto kurang bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka di PT Buana Spring Foam Purwokerto.

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memiliki rasa kesatuan, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mencapai kepentingan organisasi, serta adanya keinginan untuk mempertahankan posisi anggota dalam suatu organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Gunawan dan Ardana (2020), Wibawa dan Putra (2018), Ellys dan Ie (2020), Prasetyo dan Guspul (2020) yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Lubis dan Jaya (2019), Yasa, et.al., (2021), Zona dan Thaib (2020) adalah kepemimpinan. Sedangkan menurut Darmawan (2017), Safitri, (2022), Oktariani dan Bhari (2020) adalah pengembangan karir.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Pertukaran Relasional (*The Exchange Relationship Theory*)

Teori pertukaran relasional dikemukakan oleh March dan Simon pada tahun 1958 (Angle dan Perry, 1981). Secara umum, teori pertukaran sosial adalah teori yang membahas suatu hubungan sosial yang memiliki unsur-unsur penghargaan, dan pengorbanan. Teori pertukaran relasional mengungkapkan terjadinya pertukaran dari kepentingan organisasi sebagai suatu sistem dengan para anggota organisasi tersebut (Enny 2019).

Dalam konteks organisasi, teori pertukaran relasional menekankan pada pertukaran yang berkaitan dengan organisasi dan kontribusi individu karyawan terhadap organisasi yang dijalankannya. Hal ini mengartikan terkait keputusan karyawan dalam berpartisipasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang karyawan memiliki rasa kesatuan, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mencapai kepentingan organisasi, serta adanya keinginan untuk mempertahankan posisi anggota dalam suatu organisasi (Safitri, 2022).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai - nilai yang menjadi pegangan karyawan dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Enny, 2019).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, dan cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Lubis dan Jaya (2019).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sarana dan prasarana yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Enny 2019).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah presepsi karyawan PT Buana Spring Foam Purwokerto mengenai suatu peningkatan kemampuan seseorang di tempat bekerja Safitri (2022).

Hipotesis

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Buana Spring Foam Purwokerto
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Buana Spring Foam Purwokerto
- H3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Buana Spring Foam Purwokerto
- H4 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Buana Spring Foam Purwokerto

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian berupa angka – angka yang dapat diukur langsung secara sistematis. (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dan Gudang di PT Buana Spring Foam Purwokerto yang berjumlah 92 karyawan pada bulan September 2023. Metode penentuan ukuran sampel minimal menggunakan rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal dari populasi yang sudah diketahui jumlahnya (Suliyanto, 2018). Berdasarkan perhitungan rumus *Slovin*, diperoleh ukuran sampel minimal yaitu 74,79 responden, namun peneliti ukuran sampel minimal dibulatkan menjadi 75 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Proportional Stratified Random Sampling*. *Proportional Stratified Random Sampling* merupakan cara pengambilan sampel dengan menyeleksi setiap unit sampling yang sesuai dengan ukuran unit sampling (Sugiyono, 2017). $n = \frac{x}{N} \times \text{Jumlah Sampel}$ Keterangan: n = Jumlah karyawan setiap bagian produksi dan gudang k = Jumlah populasi

Berikut ini Teknik pengambilan sampel dengan *proportional stratified random sampling*:

Tabel 2.

Hasil Pengambilan sampel *Proportional Stratified Random Sampling*

No D	Divisi	Populasi	Proporsi	Jumlah Sampel
1	Foreman Cetak Busa	10	$(10 : 92) \times 75 = 8,15$	9
2	Foreman Jahit Busa	16	$(16 : 92) \times 75 = 13,04$	14
3	Foreman cutting	6	$(6 : 92) \times 75 = 4,89$	5
4	Foreman Jahit S.bed	21	$(21 : 92) \times 75 = 17,12$	18
5	Foreman Matras	10	$(10 : 92) \times 75 = 8,15$	9

6	Foreman Twin & Sandaran	20	$(20 : 92) \times 75 = 16,30$	17
7	Packing & gudang	9	$(9 : 92) \times 75 = 7,34$	8
Jumlah		92		80

Dengan demikian, dari populasi sebanyak 92 karyawan pada bagian produksi dan gudang, diperoleh proporsi sampel sebanyak 80 karyawan bagian produksi dan gudang di PT. Buana Spring Foam Purwokerto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas yang diperoleh berpengaruh signifikan atau tidak (Basuki dan Prawoto, 2015). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 26 sebagai berikut :

Tabel 12.

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig.
(Constant)	3,199	1,580	0,118
Budaya Organisasi	0,270	2,550	0,013
Kepemimpinan	0,575	4,577	0,000
Lingkungan kerja fisik	0,240	2,577	0,012
Pengembangan karir	0,204	2,773	0,007

Sumber : Data primer diolah 2024

Uji F atau *Goodness of Fit* bertujuan untuk mengetahui kemampuan model layak atau tidak untuk menafsirkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Suliyanto, 2018). Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$) dan df sebesar $(k-1);(n-k) = (5-1);(80-5) = (4);(75)$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,49. Hasil dari uji F pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 14.

Hasil Uji *Goodness of Fit* (Uji F)

Model	Df	F hitung	Sig.
Regresion	4	32,464	0,000 ^b
Residual	75		
Total	79		

Sumber : Data primer diolah 2024

Uji t adalah pengujian parsial atau pengujian keberartian koefisien variabel bebas dengan variabel terikat secara terpisah (Suliyanto, 2018). Dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$) dan $df = (n-k) = (80-5) = 75$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,666. H_0 ditolak atau H_a diterima jika t hitung $>$ t tabel dengan $sig. \alpha < 0,05$. Hasil pengujian uji t pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 15.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.
(Constant)	1,580	0,118
Budaya Organisasi	2,550	0,013
Kepemimpinan	4,577	0,000
Lingkungan kerja fisik	2,577	0,012
Pengembangan karir	2,773	0,007

Sumber : Data primer diolah 2024

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi PT Buana Spring Foam Purwokerto, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis pertama yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Buana Spring Foam Purwokerto, diterima. Hasil menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ($2,550 > 1,666$) dan signifikansi ($0,013 < 0,05$). Hipotesis kedua yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Buana Spring Foam Purwokerto, diterima. Hasil menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ($4,577 > 1,666$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Buana Spring Foam Purwokerto, diterima. Hasil menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ($2,577 > 1,666$) dan signifikansi ($0,012 < 0,05$). Hipotesis keempat yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Buana Spring Foam Purwokerto, diterima. Hasil menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ($2,773 > 1,666$) dan signifikansi ($0,007 < 0,05$).

Berdasarkan pada hasil jawaban *relpondeln* mengenai budaya organisasi, yang terendah pada indikator aturan. Karyawan merasa PT Buana Spring Foam Purwokerto belum sepenuhnya melakukan aturan yang tegas kepada karyawannya baik dari teguran ataupun larangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih tegas lagi dalam mengarahkan ataupun memberikan teguran kepada karyawannya dengan cara potong gaji, atau surat peringatan. Selain itu, perusahaan juga bisa memberikan reward kepada karyawan yang selalu mematuhi peraturan perusahaan. Berdasarkan pada hasil jawaban *relpondeln* mengenai kepemimpinan, yang terendah pada indikator kemampuan memotivasi. Karyawan merasa pemimpin PT Buana Spring Foam Purwokerto sudah menjalankan tugasnya dengan baik, tetapi menurut mereka, pimpinan belum sepenuhnya memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawannya. Oleh karena itu, pimpinan PT Buana Spring Foam Purwokerto sebaiknya lebih memberikan dorongan kerja kepada karyawan dengan cara menjalin hubungan sosial yang lebih baik, memberikan apresiasi kinerja serta selalu mengontrol karyawan saat bekerja. Sehingga karyawan merasa lebih ada arahan dan bimbingan selama melakukan pekerjaan. Berdasarkan pada hasil jawaban *relpondeln* mengenai lingkungan kerja fisik, yang terendah pada indikator penerangan tempat. Karyawan menyatakan bahwa fasilitas di PT Buana Spring Foam Purwokerto sudah cukup memadai hanya saja dari segi penerangan masih perlu diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan penerangan lebih terutama pada bagian mesin produksi dan pada divisi produksi yang membutuhkan penerangan lebih baik, seperti bagian cutting pola, jahit, dan kontroling. Berdasarkan pada hasil jawaban *relpondeln* mengenai pengembangan karir, yang terendah pada indikator promosi jabatan. Karyawan merasa PT Buana Spring Foam Purwokerto kurang memberikan kesempatan kepada karyawannya dari segi jenjang karir atau promosi jabatan, karena kesempatan yang diberikan hanya berlaku untuk karyawan yang sudah menempuh pendidikan tinggi saja, dengan lama kerja lebih dari 5 tahun. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan lagi terkait jenjang karir, karena setiap karyawan pasti membutuhkan jenjang karir yang jelas saat bekerja.

Keterbatasan penelitian ini yaitu adanya kendala pada saat penyebaran kuisioner yang tidak bisa dipantau secara langsung karena hanya boleh dibantu oleh mandor yang bertugas dibagian produksi dan gudang PT Buana Spring Foam Purwokerto. Sehingga ada beberapa kuisioner yang belum terisi dengan lengkap dibagian identitas responden. Peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian diharapkan untuk lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data. Untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti pada perusahaan dan tema yang sama, maka dapat menambah jumlah sampel dengan melibatkan secara keseluruhan karyawan pada gudang PT Buana Spring Foam Purwokerto sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Achadi, A., Surveyandini, M., & Prabawa, A. (2021). Pengaruh Kualitas Website E-Commerce, Kepercayaan, Persepsi Risiko dan Norma Subyektif terhadap Minat Beli Secara Online di bukalapak. com. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(3), 1207-1212.

- Ambiguitas Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta).” *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 1(2): 343–51.
- Basuki, Agus Tri, and Nano Prawoto. 2015. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Darmawan Imam. 7. “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.” *Jurnal RISALAH* 28(2): 76–81.
- Ellys, Ellys, and Mei Ie. . “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.” *Jurnal manajemen maranatha* 20(1): 75–84.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. 9 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan I Ketut Agus Pande and Komang Ardana. . “Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.” *E-Jurnal Manajemen* 9(5): 1858–78.
- Lubis, Joharis, and Indra Jaya. 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Maharani Rahmita Devi. 9. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik).” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (BISMA)* 1(2): 94–102.
- Muntahanah, S., Cahyo, H., Sundari, S., Surveyandini, M., Danuta, K. S., & Murdijaningsih, T. (2022). Analisis struktur modal pada perusahaan asuransi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2014-2020. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(2), 275-283.
- Nirmala, N., & Wijayanto, W. (2021). Minat Berwirausaha Kaum Wanita di Kota Purwokerto. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 282-290.
- Oktariani Dwi and Tania Emilia Bhari. . “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT. Nusa Raya Cipta.” *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis* 1(1): 28–32.
- Prasetyo Suryo Andrian Hermawan Hermawan and Ahmad Guspul. . “Pengaruh Konflik Peran, Safitri, Vivi Irma. . “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Perusahaan Swasta.” *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan* 3(3): 613–24.
- Siregar Nurintan Asyiah. . “Pengaruh Masa Kerja , Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT . Lingga Tiga Sawit Sigambal.” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 11(1): 30–38.
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung : PT Alfabet
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sundari, S., & Urip, C. R. (2021). Kapabilitas Membangun Jaringan dengan Pemasok untuk Meningkatkan Kinerja Operasional Pada Toko Aksesori Telepon Genggam Di Kabupaten Banyumas. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 84-95.
- Surveyandini, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Impulse Buying Pada Konsumen Karita Muslim Square Purwokerto. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 277-281.
- Wibawa Wayan Sucipta and Made Surya Putra. 8. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT . Bening Badung-Bali).” *E-Jurnal Manajemen Unud* 7(6): 3027–58.
- Yasa Gede Giri Utama Gusti Ngurah Bagus Gunadi and Wayan Suarjana. . “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Praja Bali Transportasi.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2(2): 433–44.
- Zona Mega Asri and Ilham Thaib. . “The Influence of Leadership and Psychological Contract on Employee Commitment Towards Change in West Sumatra.” *Jurnal Ilmiah Manajemen*