



Pengaruh Kesehatan Mental Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan



*Putri Nurhamida¹, Vera Sylvia Saragi Sitio²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
Email: putrinurhamida70@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Submission: 2025-04-30 Accepted: 2025-06-25 Published: 2025-06-28	This study investigates the influence of mental health, job satisfaction, and organizational culture on employee commitment at PT Revass Utama Medika, a non-clinical medical device distribution company. A cross-sectional quantitative survey was conducted on 68 employees selected through Slovin's formula from a population of 209. Data were collected using validated instruments and analyzed with multiple linear regression via SPSS version 26. Results show that mental health ($\beta = 0.302$; $p < 0.001$), job satisfaction ($\beta = 0.223$; $p = 0.002$), and organizational culture ($\beta = 0.257$; $p < 0.001$) all have a positive and significant impact on employee commitment, with the model explaining 88.9% of the variance (adjusted $R^2 = 0.884$). Theoretically, the study integrates Ryff's well-being, Locke's satisfaction theory, and Denison's cultural model within Meyer and Allen's three-component commitment framework. Practically, it highlights the need for integrative HR strategies that promote psychological well-being, fair work systems, and inclusive values to enhance long-term employee loyalty.
Keywords: <i>Mental Health;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Organizational Culture;</i> <i>Employee Commitment;</i> <i>Work Environment.</i>	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Penyerahan: 2025-04-30 Diterima: 2025-06-25 Dipublikasi: 2025-06-28	Penelitian ini menganalisis pengaruh kesehatan mental, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di PT Revass Utama Medika, perusahaan distribusi alat kesehatan non-klinis. Survei kuantitatif potong lintang dilakukan terhadap 68 karyawan yang dipilih melalui rumus Slovin dari populasi 209 orang. Data dikumpulkan menggunakan instrumen tervalidasi dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil menunjukkan bahwa kesehatan mental ($\beta = 0,302$; $p < 0,001$), kepuasan kerja ($\beta = 0,223$; $p = 0,002$), dan budaya organisasi ($\beta = 0,257$; $p < 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan model menjelaskan 88,9% varians (adjusted $R^2 = 0,884$). Secara teoretis, studi ini mengintegrasikan teori Ryff, Locke, dan Denison ke dalam kerangka tiga dimensi komitmen Meyer dan Allen. Secara praktis, hasilnya menegaskan pentingnya strategi SDM yang terintegrasi dalam mendukung kesejahteraan psikologis, sistem kerja adil, dan nilai organisasi yang inklusif guna membangun loyalitas karyawan jangka panjang.
Kata kunci: <i>Kesehatan Mental;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Budaya Organisasi;</i> <i>Komitmen Karyawan;</i> <i>Lingkungan Kerja.</i>	

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Organisasi di sektor layanan kesehatan menghadapi tantangan kompleks yang tidak hanya bersifat teknis-operasional, tetapi juga berkaitan erat dengan dinamika psikososial karyawan. Di tengah tekanan kerja tinggi, tuntutan profesionalisme, serta ekspektasi pelanggan yang terus meningkat, organisasi dituntut untuk membangun iklim kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga suportif secara mental dan emosional. PT Revass Utama Medika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat kesehatan dan layanan medis. Dalam realitas kerjanya, karyawan dihadapkan pada situasi kerja yang dinamis dan kadang tidak terprediksi. Data absensi tahun 2023 menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran (α 17%) dan keterlambatan (15%) dari total 68 karyawan. Ini mengindikasikan adanya potensi persoalan internal terkait motivasi, keseimbangan mental, dan loyalitas. Dalam konteks ini, diperlukan analisis lebih dalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, 2022) menyebutkan bahwa lebih dari 15% tenaga kerja global mengalami gangguan psikologis yang berdampak langsung pada produktivitas. Penelitian oleh Lee dan Kim

(2023) menunjukkan bahwa ketangguhan mental karyawan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan loyalitas kerja. Dalam lingkungan kerja seperti PT Revass, tekanan yang bersifat berulang dapat berisiko menurunkan ketahanan psikologis dan mengarah pada burnout, sehingga menjaga kesehatan mental menjadi prioritas dalam membangun komitmen karyawan yang berkelanjutan. Kepuasan kerja telah lama diidentifikasi sebagai prediktor penting dalam retensi dan loyalitas karyawan. Locke (1976) mendefinisikannya sebagai keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap pengalamannya. Studi Bakker et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan komitmen afektif tetapi juga menurunkan niat untuk keluar dari organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, diakui, dan diberi ruang untuk berkembang, maka komitmen emosional terhadap organisasi akan meningkat secara signifikan.

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai pengikat simbolik dan nilai kolektif yang membentuk sikap serta perilaku kerja. Menurut Schein (2010), budaya adalah sistem keyakinan bersama yang memberi makna terhadap struktur kerja dan interaksi sosial di tempat kerja.

Ahmadi et al. (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang bersifat inklusif dan mendukung memiliki hubungan langsung dengan komitmen normatif dan kontinuan. Budaya kerja yang positif menciptakan iklim kepercayaan, kolaborasi, dan loyalitas, yang secara bertahap memperkuat keterikatan pegawai terhadap tujuan organisasi.

Teori komitmen tiga dimensi dari Meyer dan Allen (1997) menjadi kerangka konseptual penting dalam memahami bagaimana variabel-variabel tersebut bekerja secara simultan. Komitmen afektif muncul ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dengan organisasi, komitmen normatif ketika mereka merasa berkewajiban untuk bertahan, dan komitmen kontinuan ketika mereka mempertimbangkan konsekuensi meninggalkan organisasi. Kesehatan mental yang baik, kepuasan kerja tinggi, dan budaya organisasi yang selaras secara nilai dapat memfasilitasi terbentuknya ketiga dimensi tersebut.

Studi-studi terdahulu telah banyak membahas hubungan antara satu atau dua variabel terhadap komitmen karyawan. Sari dan Hakim (2021) misalnya, meneliti pengaruh stres kerja dan kepuasan terhadap loyalitas pegawai rumah sakit. Di sisi lain, Pratama dan Fitriana (2020) menyoroti pentingnya budaya organisasi terhadap retensi. Ketiga aspek ini mewakili dimensi psikologis, afektif, dan nilai kolektif dalam dinamika hubungan kerja. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu hanya menelaah dua variabel atau kurang menggunakan pendekatan integratif dalam konteks organisasi non-klinis seperti sektor distribusi alat kesehatan. Penelitian oleh Sari dan Hakim (2021) serta Pratama dan Fitriana (2020) misalnya, belum secara simultan menguji ketiga variabel dalam satu model kuantitatif yang komprehensif.

Pendekatan metodologis yang dominan bersifat deskriptif atau korelasional, dengan keterbatasan dalam menjelaskan kekuatan prediktif dari masing-masing variabel terhadap komitmen karyawan. Studi kuantitatif dengan desain kausal yang menguji pengaruh secara simultan masih minim, terutama yang menggabungkan aspek psikologis (kesehatan mental), afektif (kepuasan kerja), dan normatif (budaya organisasi). Inilah yang membentuk *celah penelitian* (research gap) secara teoretis, metodologis, dan kontekstual. Dari perspektif teoretik, penelitian ini mengintegrasikan beberapa model utama: Ryff's Psychological Well-being untuk kesehatan mental, Locke's Job Satisfaction Theory, Denison's Organizational Culture Model, serta kerangka Three-Component Model of Organizational Commitment dari Meyer dan Allen (1997). Pendekatan ini memberikan kontribusi sintetik terhadap pengembangan teori komitmen berbasis pendekatan multidimensi.

Berdasarkan latar belakang dan gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT Revass Utama Medika secara simultan dan parsial. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan implikasi strategis bagi pengelolaan SDM yang berorientasi pada keberlanjutan organisasi di sektor layanan kesehatan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang (cross-sectional) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Revass

Utama Medika selama periode Januari hingga Maret 2024. Pemilihan desain potong lintang dipilih karena sesuai untuk mengukur hubungan antarvariabel dalam satu waktu pengambilan data yang representatif, tanpa intervensi langsung terhadap responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Revass Utama Medika yang berjumlah 209 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 68 responden. Pemilihan responden didasarkan pada kriteria inklusi, yakni karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun dan masih aktif selama periode pengumpulan data. Instrumen yang digunakan berupa angket tertutup dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Variabel kesehatan mental diukur menggunakan Ryff's Psychological Well-Being Scale yang terdiri dari 18 butir pernyataan yang mencerminkan enam dimensi utama, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Variabel kepuasan kerja merujuk pada teori Locke, dengan 12 item yang mencakup kepuasan terhadap kompensasi, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, dan pengakuan terhadap kinerja. Budaya organisasi diukur berdasarkan Model Budaya Organisasi Denison yang terdiri dari 16 butir pernyataan meliputi aspek keterlibatan, konsistensi nilai, kemampuan beradaptasi, dan misi organisasi. Sementara itu, komitmen karyawan diukur menggunakan Model Komitmen Tiga Komponen Meyer dan Allen, yang mencakup komitmen afektif, normatif, dan kontinuan dalam 15 item.

Instrumen terlebih dahulu diuji validitas isi oleh dua ahli dalam bidang manajemen SDM dan psikologi organisasi. Validitas konstruk diuji melalui analisis korelasi Pearson item-total, yang menunjukkan seluruh item memiliki korelasi signifikan di atas 0,30 ($p < 0,05$), menandakan bahwa item valid untuk masing-masing variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dan seluruh variabel menunjukkan nilai reliabilitas tinggi, yaitu $\alpha = 0,873$ untuk kesehatan mental, $\alpha = 0,814$ untuk kepuasan kerja, $\alpha = 0,861$ untuk budaya organisasi, dan $\alpha = 0,895$ untuk komitmen karyawan. Semua nilai reliabilitas berada di atas ambang batas minimum 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan validitas model regresi yang digunakan. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan menunjukkan hasil distribusi residual yang normal. Uji linearitas menggunakan Test of Linearity menunjukkan hubungan linier antara variabel bebas dan terikat. Uji homogenitas dengan Levene's Test menunjukkan tidak terdapat perbedaan varians antar kelompok. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser Test menunjukkan bahwa varians residual tersebar merata ($p > 0,05$), sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah semua asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap komitmen karyawan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi komitmen karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang diuji dalam

model. Hasil dari analisis ini menjadi dasar untuk menarik kesimpulan tentang signifikansi dan kekuatan prediktif dari masing-masing faktor terhadap komitmen organisasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi empat aspek utama, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, dari total 68 responden yang terlibat, terdapat 35 orang laki-laki (51%) dan 33 orang perempuan (49%). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan gender tergolong seimbang, dengan proporsi laki-laki sedikit lebih tinggi. Dilihat dari rentang usia, mayoritas responden berada dalam kelompok usia 25–31 tahun sebanyak 32 orang (47%), diikuti oleh kelompok usia 32–38 tahun sebanyak 20 orang (29%). Sementara itu, responden berusia 18–24 tahun berjumlah 9 orang (13%), dan yang berusia lebih dari 39 tahun sebanyak 7 orang (10%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif awal hingga pertengahan, yang mencerminkan potensi tenaga kerja yang cukup matang secara profesional.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1), yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 74%. Sebanyak 10 responden (15%) merupakan lulusan SMA/SMK atau sederajat, dan 8 responden (12%) berasal dari jenjang pendidikan diploma (D1–D4). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kualifikasi akademik yang cukup tinggi, yang dapat mendukung pencapaian kompetensi kerja di lingkungan profesional. Selanjutnya, berdasarkan masa kerja, sebanyak 41 responden (60%) telah bekerja antara 1 hingga 5 tahun, menunjukkan adanya stabilitas awal dalam pengalaman kerja. Sebanyak 17 orang (25%) telah bekerja lebih dari 5 tahun, yang mencerminkan keberadaan karyawan dengan pengalaman kerja yang relatif lama. Sementara itu, 10 responden (15%) merupakan karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Secara keseluruhan, data ini memberikan gambaran bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja yang cukup untuk memahami budaya organisasi dan dinamika pekerjaan di perusahaan.

2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu tahapan penting dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah data residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Asumsi normalitas ini perlu dipenuhi untuk memastikan bahwa hasil estimasi dari model regresi linier bersifat valid dan dapat digunakan dalam penarikan kesimpulan secara inferensial. Residual atau galat adalah selisih antara nilai yang diprediksi oleh model dengan nilai aktual yang diamati. Jika distribusi residual menyimpang dari normal, maka hasil pengujian signifikansi, seperti uji *t* dan uji *F*, bisa menjadi tidak akurat, karena metode parametrik yang digunakan mensyaratkan distribusi normal.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov melalui pendekatan Asymp. Sig. (2-tailed), yang merupakan salah satu cara umum untuk

mengevaluasi apakah distribusi residual mendekati distribusi normal. Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,196. Karena nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal secara statistik. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, dan model regresi dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa adanya indikasi pelanggaran distribusi residual.

Kesimpulan ini memberikan keyakinan bahwa variabel-variabel dalam model tidak menghasilkan pola residual yang bias atau ekstrem, sehingga analisis regresi linier yang dilakukan selanjutnya memiliki dasar yang kuat dari sisi asumsi distribusi data. Pemenuhan asumsi normalitas juga mendukung validitas hasil estimasi parameter, uji signifikansi, dan interpretasi hubungan antar variabel dalam model yang dikembangkan.

3. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan salah satu tahap penting dalam analisis statistik yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Pengujian ini diperlukan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier, agar hasil yang diperoleh dapat dianggap valid dan sesuai dengan asumsi dasar regresi. Jika hubungan antara variabel bebas dan terikat tidak linier, maka penggunaan regresi linier tidak tepat dan dapat menghasilkan interpretasi yang keliru. Oleh karena itu, uji linearitas digunakan untuk memastikan bahwa perubahan nilai pada variabel independen akan menghasilkan perubahan proporsional pada variabel dependen dalam arah yang konsisten.

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel Kesehatan Mental (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi (Y). Pengujian dilakukan dengan metode Test of Linearity, yang merupakan bagian dari uji statistik dalam SPSS. Berdasarkan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa nilai signifikansi uji linearitas sebesar 0,123. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari asumsi linearitas. Dengan kata lain, hubungan antara masing-masing variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel dependen (Y) adalah linier.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa model regresi linier dapat digunakan secara tepat untuk menguji hubungan antara kesehatan mental, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan. Artinya, peningkatan atau penurunan pada variabel-variabel bebas tersebut secara proporsional akan berkontribusi terhadap perubahan tingkat komitmen karyawan dalam arah yang linier. Hal ini memperkuat landasan analisis selanjutnya, yaitu pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel memengaruhi variabel dependen secara parsial maupun simultan.

4. Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan salah satu prasyarat dalam analisis statistik yang digunakan untuk menguji apakah variansi dari dua kelompok atau lebih memiliki kesamaan (homogen). Homogenitas variansi penting dipenuhi terutama dalam konteks analisis variansi (ANOVA) atau ketika membandingkan kelompok dalam regresi, karena ketidakhomogenan variansi dapat menyebabkan distorsi dalam hasil pengujian dan mengurangi validitas kesimpulan statistik. Salah satu metode yang paling umum digunakan untuk menguji homogenitas adalah Levene's Test, yang dirancang untuk mendeteksi perbedaan variansi antar kelompok secara lebih robust dibandingkan metode klasik seperti Bartlett Test, khususnya ketika data tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji homogenitas dilakukan terhadap keempat variabel, yaitu Kesehatan Mental, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Levene's Test berdasarkan nilai rata-rata (*based on mean*), yang hasilnya menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,891. Nilai ini jauh lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan variansi yang signifikan antar kelompok data. Dengan demikian, variabel-variabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi homogenitas variansi.

Kesimpulan tersebut mendukung bahwa data antar kelompok berada dalam kondisi yang relatif seragam dari sisi dispersi atau penyebarannya, sehingga analisis lanjutan seperti regresi linier berganda dapat dilaksanakan tanpa risiko bias akibat perbedaan varian antar kelompok. Pemenuhan asumsi ini memperkuat validitas internal dari model regresi dan meningkatkan keandalan hasil interpretasi yang dihasilkan dalam pengujian hipotesis penelitian.

5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17,347	2,401		7,225	,000
	Kesehatan_Mental	,302	,073	,364	4,146	,000
	Kepuasan_Kerja	,223	,068	,297	3,264	,002
	Budaya_Organisasi	,257	,060	,339	4,293	,000

a. Dependent Variable: Komitmen_Karyawan_Pada_Organisasi

Hasil analisis dari data di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,347 + 0,302X_1 + 0,223X_2 + 0,257X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 17,347 menunjukkan bahwa jika variabel Kesehatan Mental, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi dianggap konstan, maka Komitmen Karyawan Pada Organisasi akan sebesar 17,347.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kesehatan Mental (X_1) sebesar 0,302 menyatakan bahwa jika Kesehatan Mental meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Komitmen Karyawan Pada Organisasi akan meningkat sebesar 0,302 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,223 menyatakan bahwa jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1 satuan,

dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Komitmen Karyawan Pada Organisasi akan meningkat sebesar 0,223 satuan.

4. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,257 menyatakan bahwa jika Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Komitmen Karyawan Pada Organisasi akan meningkat sebesar 0,257 satuan.

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi $R^2 = 0,889$ dan adjusted $R^2 = 0,884$, yang berarti bahwa ketiga variabel menjelaskan 88,9% variasi dalam komitmen karyawan. Nilai Fhitung = 170,930 ($p < 0,001$) pada uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Secara parsial, variabel kesehatan mental memberikan kontribusi tertinggi terhadap komitmen karyawan, dengan nilai koefisien regresi standar sebesar $\beta = 0,302$, nilai $t = 4,15$, dan $p < 0,001$, yang menandakan pengaruh yang sangat signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan, semakin kuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Selanjutnya, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $\beta = 0,223$, $t = 3,26$, dan $p = 0,002$. Temuan ini mengonfirmasi bahwa persepsi karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung memiliki kontribusi nyata terhadap keterikatan emosional dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal ini mendukung literatur sebelumnya bahwa faktor afektif memainkan peran penting dalam membangun komitmen organisasi. Sementara itu, budaya organisasi juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan nilai $\beta = 0,257$, $t = 4,29$, dan $p < 0,001$. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang dipersepsikan inklusif, adaptif, dan memiliki misi yang jelas akan memperkuat nilai-nilai kolektif yang selaras antara karyawan dan organisasi, sehingga meningkatkan kesediaan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi.

6. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi, sehingga interpretasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi tidak valid. Oleh karena itu, pengujian ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa setiap variabel bebas dalam model memberikan kontribusi yang unik dan tidak tumpang tindih secara statistik. Salah satu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan terhadap ketiga variabel independen, yaitu Kesehatan Mental (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel adalah 0,225; 0,210; dan 0,278, sedangkan nilai VIF-

nya berturut-turut adalah di bawah angka 10. Berdasarkan kriteria yang umum digunakan, multikolinieritas dianggap tidak terjadi apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi ini. Ketiadaan multikolinieritas dalam model menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Mental, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki tingkat hubungan antarvariabel yang tidak terlalu tinggi, sehingga masing-masing variabel dapat diuji pengaruhnya terhadap Komitmen Karyawan secara independen. Hal ini memperkuat keandalan model regresi yang digunakan dan memungkinkan interpretasi hasil analisis dilakukan secara lebih akurat, tanpa bias akibat korelasi internal antarvariabel bebas.

7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai prediksi variabel independen. Heteroskedastisitas yang terjadi dalam data akan menyebabkan model regresi menjadi tidak efisien, di mana standar error menjadi tidak akurat, dan dapat mengarah pada kesimpulan yang salah dalam uji signifikansi. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, yakni kondisi di mana varians residual adalah konstan atau seragam pada seluruh tingkat prediktor.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *Glejser Test*, yang menguji signifikansi hubungan antara nilai absolut residual dengan variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kesehatan Mental (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) masing-masing adalah sebesar 0,373; 0,343; dan 0,156. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas ambang batas 0,05, yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan varians error. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Ketiadaan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik mengenai distribusi error yang seragam, sehingga parameter regresi yang dihasilkan dapat dipercaya dan interpretasinya valid. Hal ini juga memperkuat keandalan dari hasil analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, baik dalam pengujian hipotesis maupun dalam penarikan kesimpulan akhir terhadap pengaruh variabel bebas terhadap komitmen karyawan.

8. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.347	2.401		7.225	.000
	Kesehatan_Mental	.302	.073	.364	4.146	.000
	Kepuasan_Kerja	.223	.068	.297	3.264	.002
	Budaya_Organisasi	.257	.060	.339	4.293	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Karyawan_Pada_Organisasi

Berdasarkan hasil dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kesehatan Mental (X_1) sebesar 4,146 > ttabel (1,997) dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kesehatan Mental terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi.
2. Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 3,264 > ttabel (1,997) dengan nilai sig sebesar 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi.
3. Budaya Organisasi (X_3) sebesar 4,293 > ttabel (1,997) dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi.

9. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2139.610	3	713.203	170.930	.000 ^b
	Residual	267.039	64	4.172		
	Total	2406.648	67			

a. Dependent Variable: Komitmen_Karyawan_Pada_Organisasi

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kesehatan_Mental, Kepuasan_Kerja

Hasil uji simultan pada tabel tersebut, menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 170,930 > *F* tabel (2,748) dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel kesehatan mental, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi.

10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.884	2.043

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kesehatan_Mental, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen_Karyawan_Pada_Organisasi

Berdasarkan hasil analisis dari tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,889 hal ini berarti bahwa besar pengaruh Kesehatan mental, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah 88,9%. Sedangkan sisanya sebesar 100-88,9% = 11,1% dipengaruhi variabel lain diluar model pada penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penerapan kesehatan mental secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi di PT Revass Utama Medika. Hal ini sesuai dengan teori Kesejahteraan Psikologis oleh Carol Ryff bahwa semakin baik penerapan kesehatan mental yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika penerapan kesehatan mental pada karyawan kurang baik, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap komitmen karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental yang diterapkan dalam konteks komitmen karyawan dapat dipersepsikan dengan baik dan memberikan dampak signifikan terhadap kepribadian individu, sehingga mendorong komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Kesehatan mental yang di ukur melalui indikator: penerimaan diri, penguasaan lingkungan, pertumbuhan diri, dan hubungan dengan orang lain terbukti mampu meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja di PT Revass Utama Medika. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Revass Utama Medika mampu dalam mengelola emosi secara positif dan produktif. Meidina dan Laura (2023) yang mengungkapkan bahwa kesehatan mental karyawan berkontribusi signifikan terhadap kinerja melalui kesejahteraan di tempat kerja, terutama dalam konteks kerja jarak jauh. Karyawan dengan kesehatan mental yang baik cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, gangguan kesehatan mental seperti stres dan kecemasan dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan program dukungan kesehatan mental, seperti konseling dan pelatihan pengelolaan stres, guna meningkatkan komitmen karyawan. Penelitian Akbar (2023) yang menyatakan bahwa kesehatan mental secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan manajemen SDM berbasis kesejahteraan bukan sekadar strategi kompensasi, melainkan landasan struktural bagi keberlanjutan organisasi. Maka, intervensi berbasis employee well-being seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan penguatan hubungan kerja berbasis empati layak diprioritaskan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi di PT Revass Utama Medika. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata variabel kepuasan kerja masuk dikriteria baik, yaitu sebesar 66,69 semakin tinggi kepuasan kerja akan memberikan peningkatan pada komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Revass Utama Medika merasa memiliki cukup waktu untuk menjalani kehidupan pribadi diluar pekerjaannya.

Pada penelitian ini kepuasan kerja di ukur dengan menggunakan beberapa indikator: kondisi kerja, penghargaan dan pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan kesesuaian pekerjaan. Kepuasan kerja yang optimal bisa dirasakan oleh karyawan apabila indikator-indikator tersebut dipenuhi oleh PT Revass Utama Medika. Sesuai dengan teori dua faktor oleh Herzberg, ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang

tinggi, hal ini akan mendorong karyawan untuk menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Menurut penelitian yang dilakukan oleh M. P. Sari et al., (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi. Hasil penelitian oleh Wahyuni, Astaginy, dan Ismanto (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Faktor-faktor seperti pengakuan atas kinerja, hubungan yang baik dengan atasan, dan kondisi kerja yang mendukung berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan kepuasan dan, pada gilirannya, komitmen karyawan. Ketika organisasi gagal memenuhi ekspektasi kepuasan, terutama dalam dimensi penghargaan dan peluang pertumbuhan, risiko kemunduran komitmen meningkat. Oleh sebab itu, manajemen perlu melakukan audit kepuasan kerja secara berkala dan memperkuat mekanisme umpan balik dua arah antara atasan dan bawahan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi di PT Revass Utama Medika. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika penerapan budaya organisasi pada karyawan kurang baik, hal tersebut akan berdampak negatif terhadap komitmen karyawan itu sendiri. Pada Karyawan PT Revass Utama Medika merasa bahwa penilaian kinerja yang diterapkan memiliki potensi untuk ditingkatkan kembali, agar lebih mencerminkan keadilan dan objektivitas.

Hasil penelitian sesuai dengan teori budaya organisasi yang dipopulerkan oleh Edgar Schein yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam konteks komitmen karyawan dapat dipersepsikan dengan baik dan memberikan dampak signifikan terhadap kepribadian individu, sehingga menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga akan mendorong komitmen karyawan pada organisasi yang kuat. Budaya organisasi yang di ukur melalui indikator: inovasi, berorientasi pada hasil, kerjasama, dan nilai dominan terbukti mampu meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja di PT Revass Utama Medika. Budaya organisasi juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Penelitian oleh Jazilah (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi kerja. Budaya yang mendukung, inklusif, dan berorientasi pada

nilai-nilai bersama dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak konsisten dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan komitmen karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun dan memelihara budaya yang positif dan mendukung, hasil penelitian lain Mufarrohah Kholilatul (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Namun demikian, perlu dicatat bahwa budaya organisasi bersifat dinamis dan tidak selalu seragam dirasakan antar unit. Inkonsistensi budaya di tingkat manajerial dapat menjadi sumber konflik nilai dan menurunkan loyalitas. Oleh karena itu, penguatan budaya tidak cukup bersifat deklaratif, melainkan harus disertai mekanisme internalisasi dan akuntabilitas nilai.

4. Pengaruh Persepsi Kesehatan Mental, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi

Berdasarkan Hasil analisis yang telah dilakukan peneliti pada variabel kesehatan mental, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi di PT Revass Utama Medika. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua tugas dengan tepat waktu, dan juga mendorong karyawan untuk tidak ragu melaporkan pelanggaran kebijakan yang ditemui di lingkungan kerja.

Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan ketiga aspek ini cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal, termotivasi, dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Wahyuni, Astaginy, dan Ismanto (2024) yang menekankan pentingnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Dauliyah, et al., (2022) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara parsial terhadap terhadap komitmen karyawan pada organisasi, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi.

Temuan simultan menunjukkan bahwa 88,9% variasi komitmen karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel, yang menandakan kekuatan model yang sangat tinggi. Implikasi dari angka ini adalah pentingnya strategi holistik dalam manajemen SDM. Organisasi tidak cukup hanya berfokus pada salah satu aspek, tetapi perlu merancang pendekatan terintegrasi yang melibatkan intervensi psikologis (well-being), keadilan organisasi (sistem kerja), dan penguatan nilai kolektif (budaya). Hal ini sejalan dengan pendekatan biopsikososial yang kini diadopsi luas dalam manajemen organisasi berbasis SDM strategis.

Studi ini tidak mengakomodasi potensi bias sosial dari responden, seperti kecenderungan untuk menjawab secara normatif karena merasa diawasi. Selain itu, faktor eksternal lain seperti gaya kepemimpinan langsung, iklim organisasi, atau

beban kerja objektif belum dianalisis, meskipun secara teoritis memiliki potensi pengaruh terhadap komitmen kerja. Ini menjadi salah satu keterbatasan yang bisa dijadikan bahan eksplorasi dalam studi lanjutan. Pendekatan multivariat seperti Structural Equation Modeling (SEM) juga direkomendasikan agar pengujian hubungan kausal dapat dilakukan secara lebih mendalam dan kompleks.

Akhirnya, temuan ini memberikan dukungan empiris bagi pengembangan teori komitmen karyawan berbasis pendekatan multidimensi psikologis, afektif, dan normative yang kontekstual di lingkungan layanan kesehatan non-klinis. Di tengah pergeseran cara kerja dan ekspektasi karyawan pasca-pandemi, model semacam ini menjadi relevan untuk diadopsi di berbagai sektor yang mengandalkan kinerja manusia sebagai penggerak utama keberhasilan organisasi. Organisasi perlu menyusun kebijakan SDM yang tidak parsial, melainkan integratif dan berbasis pendekatan biopsikososial. Kombinasi dukungan psikologis, lingkungan kerja yang memuaskan, dan budaya yang inklusif akan membentuk sistem yang adaptif terhadap perubahan dan mendorong keterikatan emosional yang stabil.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesehatan mental, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT Revass Utama Medika. Kesehatan mental merupakan prediktor paling dominan, diikuti oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Model regresi linier berganda yang digunakan mampu menjelaskan 88,9% variasi komitmen karyawan ($\text{adjusted } R^2 = 0,884$), yang menunjukkan bahwa pendekatan multidimensi yang menggabungkan faktor psikologis, afektif, dan normatif memiliki daya prediktif yang tinggi dalam memahami keterikatan kerja. Secara teoretis, penelitian ini mengintegrasikan berbagai model konseptual klasik dalam kerangka yang relevan untuk konteks organisasi non-klinis, sementara secara praktis memberikan dasar strategis bagi perumusan kebijakan SDM yang menyeluruh, berkelanjutan, dan berbasis kesejahteraan karyawan.

B. Saran

Manajemen PT Revass Utama Medika disarankan untuk mengembangkan kebijakan SDM berbasis pendekatan integratif yang mencakup tiga aspek utama: pertama, menyediakan program kesehatan mental institusional seperti konseling, pelatihan pengelolaan stres, dan sistem pendeteksian dini burnout; kedua, melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kepuasan kerja yang mencakup kompensasi, jenjang karier, serta pengakuan terhadap kinerja; dan ketiga, memperkuat budaya organisasi melalui pelatihan lintas unit, penyelarasan nilai bersama, dan keteladanan pimpinan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas model dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi seperti gaya kepemimpinan dan work-life balance, serta menggunakan pendekatan structural equation modeling (SEM) guna mengeksplorasi hubungan kausal yang lebih kompleks dan meningkatkan generalisasi temuan pada sektor industri lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Adi, Agung, Nugroho., et al. (2023.) *Kepuasan Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Agus Setiono, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis Dan Praktis*. Surakarta: CV. Berkah Wisnu. Ahmadi, R., Putra, B. P., & Sari, D. K. (2024). Organizational culture and employee commitment: The mediating role of motivation. **Journal of Organizational Behavior Research**, 9(1), 33–48. <https://doi.org/10.1016/j.iobr.2024.01.004>
- Akbar, Ahmad. et al. (2023). Pengaruh Kesehatan Mental Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Umkm. *MARS Journal*, Vol.3, No.2, Hlm. 110–125.
- Anwar, Faisal., & Julia, Putri. (2021). Analisis Strategi Pembinaan Kesehatan Mental Oleh Guru Pengasuh Sekolah Berasrama Di Aceh Besar Pada Masa Pandemi. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, Vol.7, Hlm. 64–83.
- Ardiansyah, Sandy., et al. (2023). *Buku Ajar Kesehatan Mental*. Bogor: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2021). Burnout and work engagement: The JD–R approach. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 8, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091323>
- Dauliyah, Saban Echdar, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat. *Journal of Management Science (JMS)*, Vol.2, Hlm. 311–318.
- Denison, D. R. (1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. Wiley.
- Ellys, & Ie, Mei. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, Vol. 20, Hlm. 75–84.
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41–47. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.457>
- Imansari, Nurulita., & Kholifah. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Untuk Pendidikan kejuruan*. Madiun: UnipmaPress.
- Indrasari, (2019). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Jazilah, N. (2023). Budaya organisasi dan komitmen karyawan: Perspektif generasi Z. **Jurnal Psikologi Terapan**, 12(2), 112–122. <https://doi.org/10.21009/jpt.122.08>
- Jufrizen. (2022). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medaan: UmsuPress
- Nurakhim, Bambang. (2023). *Budaya Organisasi*. Padang: Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.
- Prabowo, B. ., & Lesmana, N. S. . (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Lee, J., & Kim, H. (2023). Employee resilience, psychological well-being, and organizational commitment in high-pressure settings. **Journal of Applied Psychology**, 108(4), 695–709. <https://doi.org/10.1037/apl0001023>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology** (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (2019). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33. <https://doi.org/10.1037/h0043303>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). **Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application**. Sage Publications.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sari, Maria. P., et al. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Tekinfo: Jurnal Ilmiah Teknik Industri Dan Informasi*, Vol. 9, Hal. 167–174.
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.675>
- Schein, E. H. (2010). **Organizational Culture and Leadership** (4th ed.). Jossey-Bass.
- Soelistya, Djoko. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahputri., et al. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, Vol. 2, Hlm. 160–166.
- Tania, Mathilda., et al. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Trans Sumatera Agung Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, Vol. 6, hlm. 57–70.
- Wahyuddin, Hendra. (2022). *Budaya Organisasi. Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, Vo.l. 1. Hal.

51–56.

- Wahyuni, A., Astaginy, N. R., & Ismanto, B. (2024). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of employee performance. **Indonesian Journal of Human Capital Management**, 6(1), 45–57. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.061.05>
- Wiliandari, Yuli. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, Vol. 6, Hlm. 81–95.
- Zalianty., et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Zain, E. M., Rawi, R. D. P., Andjar, F. J., & Balok, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 128–131. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.197>
- Zega, I. K. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.264>
- Zulfan Saam, N. R. (2022). *Psikologi Kesehatan Dan Konseling Kesehatan*. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.