

### **PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJARAN, KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN DAN PERUBAHAN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA KANTOR CABANG MADIUN**

**Aqsalia Fadhila Putri<sup>1)</sup>, Karuniawati Hasanah<sup>2)</sup>**

**<sup>1)</sup>Universitas PGRI Madiun  
aqsalia78@gmail.com**

**<sup>2)</sup>Universitas PGRI Madiun  
aan.karunniawati@unipma.ac.id**

#### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of learning organization, employee involvement on commitment and organizational change in employees of PT Kereta Api Indonesia Madiun Branch Office. The type of research used in this study is a quantitative approach. In research using multiple linear regression techniques. Sampling using Non Probability Sampling technique. The sample used was 164 respondents. Based on the results of statistical tests, it shows that partially learning organizations have a positive and significant effect on organizational change, learning organizations have a positive and significant effect on organizational commitment, employee involvement has a positive and significant effect on organizational change, employee involvement has a positive and significant effect on organizational commitment, organization learning has an effect on commitment and organizational change and employee involvement has an effect on commitment and organizational change on employees of PT. Indonesian Railway Madiun Branch Office.*

***Keywords:*** Learning Organization, Employee Engagement, Organizational Commitment And Organizational Change

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh organisasi pembelajaran, keterlibatan karyawan terhadap komitmen dan perubahan organisasi pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 164 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi, organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi, keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, organisasi pembelajaran berpengaruh terhadap komitmen dan perubahan organisasi dan keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen dan perubahan organisasi pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun.

**Kata Kunci:** Organisasi Pembelajaran, Keterlibatan Karyawan, Komitmen Organisasi Dan Perubahan Organisasi

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sari *et al.*, 2022). Salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal (Subagja & Mulyawan, 2021).

Karyawan merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan, dan dengan adanya karyawan perusahaan akan lebih berkembang dan maju serta menjadi persaingan antara perusahaan-perusahaan lainnya (Kurniawan *et al.*, 2019). Pada dasarnya sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan kuantitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan, selain faktor penting lain seperti pemasaran maupun anggaran (Veronika *et al.*, 2021). Kemampuan sumber daya manusia mencakup perumusan seluruh strategi dan tujuan organisasi sehingga SDM memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan.

Transportasi di Indonesia memiliki 3 jenis meliputi transportasi udara, transportasi darat dan transportasi laut. Transportasi udara merupakan transportasi yang bergerak di jalur udara meliputi pesawat terbang. Transportasi laut merupakan transportasi yang bergerak di jalur laut meliputi kapal laut dan kapal selam. Transportasi darat merupakan transportasi yang bergerak di jalur darat meliputi mobil, motor, bus, truk dan kereta api. Salah satu transportasi darat yang paling sering digunakan masyarakat umum yaitu transportasi kereta api.

Kereta api merupakan salah satu transportasi darat yang memiliki sekian keunggulan. Di samping mampu membawa banyak beban, transportasi ini lebih nyaman, memiliki jalur khusus untuk berjalan. Dengan demikian, Indonesia mengoptimalkan kelebihannya sebagai transportasi umum, yang bergerak dibawah manajemen PT Kereta Api Indonesia. Perkeretaapian Indonesia saat ini masih dioperasikan oleh PT KAI, walaupun pemerintah telah membuka kran investasi di bidang perkeretaapian melalui Undang-Undang No 23 Tahun 2007 tentang perkeretaapian.

Keterbaruan terhadap pengembangan dengan adanya penambahan gerbong restorasi yang dilakukan oleh PT. KAI menuntut para karyawan PT. KAI untuk segera menyesuaikan program baru yang dimiliki PT. KAI. Para karyawan PT. KAI dituntut untuk memiliki organisasi pembelajaran, keterlibatan karyawan dan komitmen untuk perubahan organisasi yang dilakukan PT. KAI. Perubahan organisasi yang dilakukan PT. KAI sendiri untuk lebih meningkatkan pamor PT. KAI di kalangan masyarakat. Selain itu perubahan organisasi yang dilakukan PT.

KAI juga sebagai bentuk fasilitas kenyamanan yang diberikan PT. KAI kepada para penumpang mereka.

Perubahan organisasi merupakan perubahan terhadap komponen-komponen organisasi seperti struktur, strategi, *system* dan perilaku manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dari suatu organisasi tersebut(Kasman, 2021). Faktor yang mempengaruhi perubahan organisasi nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi PT KAI Indonesia, semangat kerja yang dimiliki setiap karyawan sebagai bentuk dukungan kemajuan perubahan organisasi yang diterapkan PT. KAI Indonesia. Selain itu kompetensi karyawan juga berdampak pada keberlangsungan perubahan organisasi yang ada di PT. KAI. Para karyawan juga harus memiliki aktualisasi diri yang tinggi. Suasana kerja yang kondusif juga dapat memicu para karyawan untuk dapat melaksanakan perubahan organisasi di PT. KAI dengan baik.

Hasil penelitian dari Nababan *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi. Organisasi pembelajaran yang diterapkan di PT. KAI oleh para karyawan dinilai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini yang ditunjukkan dengan perubahan organisasi yang terjadi pada PT. KAI saat ini sangatlah mencolok. Dulunya PT. KAI yang hanya fokus pada pelayanan jasa angkutan umum saja sekarang sudah merambah di dunia kuliner. Contohnya terdapat gerbong khusus sebagai penyediaan layanan pemesanan kuliner yang ada di kereta. Selain itu distasiun-stasiun juga sudah banyak rumah makan sebagai fasilitas tambahan yang diberikan PT. KAI untuk kenyamanan penumpang mereka. Selain organisasi pembelajaran, keterlibatan karyawan juga dapat membantu perubahan organisasi suatu perusahaan.

Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta(Samud *et al.*, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susyanto, (2019) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi. Pesatnya perubahan organisasi yang dilakukan PT. KAI tidak luput dari keterlibatan para karyawan PT. KAI. Karyawan menjadi elemen terpenting bagi sebuah perusahaan untuk melakukan perubahan organisasi. Hal itu terjadi pada PT. KAI yang saat ini sudah melakukan perubahan organisasi dengan begitu pesatnya. Selain keterlibatan karyawan, komitmen organisasi juga dapat membantu perubahan organisasi suatu perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu(Ariani *et al.*, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati & Mahfudiyanto(2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi perusahaan. Perubahan organisasi yang dilakukan PT. KAI komitmen organisasi oleh karyawan.

karyawan dengan komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan perubahan organisasi yang dimiliki PT. KAI.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Perubahan Organisasi**

Perubahan organisasi merupakan perubahan terhadap komponen-komponen organisasi seperti struktur, strategi, *system* dan perilaku manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dari suatu organisasi tersebut (Kasman, 2021). Perubahan organisasi merupakan tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini seperti struktur, strategi, *system* dan perilaku manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dari suatu organisasi tersebut. Menurut Yuliana *et al.*, (2020) Indikator yang dijadikan tolak ukur mempengaruhi perubahan organisasi meliputi mengubah teknologi, mengubah struktur, dan mengubah sumber daya manusia

### **Organisasi Pembelajaran**

Organisasi pembelajaran merupakan hasil dari banyak kemungkinan, seperti strategi, budaya, teknologi, kepemimpinan dan ukuran organisasi (Asbari *et al.*, 2020). Organisasi pembelajaran merupakan hasil dari banyak kemungkinan, seperti strategi, budaya, teknologi, kepemimpinan dan ukuran organisasi secara berkelompok dengan penuh semangat dan tidak henti-hentinya dalam menambah, mengatur, dan menerapkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya untuk kemajuan perusahaan. Menurut Darmanto & Ariyanti, (2021) menjelaskan bahwa perubahan organisasi mempunyai indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur meliputi *Personal Mastery* atau penguasaan diri, *Mental Models* atau kerangka kerja, *Shared Vision* atau visi bersama, *Team Learning* atau pembelajaran tim, dan *System Thinking* atau berpikir system.

### **Keterlibatan Karyawan**

Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta (Samud *et al.*, 2021). Keterlibatan karyawan merupakan proses partisipasi yang menggunakan semua kapasitas pekerja dan dirancang untuk meningkatkan komitmen pada organisasi yang menyangkut visi, misi, dan tujuan perusahaan dalam proses pekerjaannya. Menurut Putra, (2022) adapun indikator dari keterlibatan kerja meliputi partisipasi kerja, keikutsertaan, dan kerja sama.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu (Ariani *et al.*, 2020). Komitmen organisasi merupakan tingkat

korelasi manusia memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan serta memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Saleh, (2019) indikator dalam komitmen organisasi diantaranya sebagai berikut taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, dan rasa memiliki hubungan antar pribadi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun dengan objek seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun. Data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer sendiri berupa data yang di minta dari responden berupa jawaban atas kuisisioner dengan beberapa variabel organisasi pembelajaran (X1), keterlibatan karyawan (X2), komitmen organisasi (Z), dan perubahan organisasi (Y). Data yang diperoleh kemudian dilakukan *skorsing* sehingga menjadi data penelitian untuk diolah. Teknik yang dipakai untuk mendapatkan data berupa kuisisioner yang disebar kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun yang berjumlah 164 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Data Penelitian**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun. Penelitian ini menggunakan metode teknik sampling *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*). Adapun besar sampel yang diambil untuk penelitian ini karyawan PT Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun yang berjumlah sesuai dengan jumlah populasi sebesar 164 orang, sampel tersebut diambil dari keseluruhan jumlah populasi dalam penelitian ini karena menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan kuisisioner dengan *google form* yang kemudian disebar kepada responden. Karakteristik dalam pengumpulan data pada penelitian ini berdasarkan usia dan tingkat pendidikan. Berdasarkan jawaban kuisisioner yang disampaikan responden penelitian, dapat dianalisis sebagai berikut:

**Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
< 25 Tahun	46	28%
25-35 Tahun	84	51,2%
35-45 Tahun	20	12,2%
> 45 Tahun	14	8,6%
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah

Karakteristik responden berdasarkan usia, yaitu responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 46 orang dengan presentase 28%, usia 25-35 tahun sebanyak 84 orang dengan presentase 51,2%, usia 35-45 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 12,2%, sedangkan usia diatas 45 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 8,6%, Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun paling banyak yaitu usia 25-35 tahun dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan pada usia-usia tersebut lebih mudah dalam mendukung perubahan organisasi yang dilakukan PT. Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun.

**Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	26	15,8%
SMA/SMK	45	27,5%
S-1	93	56,7%
<b>Total</b>	164	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 4. 2 di atas, adapun karakteristik 164 responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu SMP sebanyak 26 orang dengan presentase 15,8%, SMA/SMK sebanyak 45 orang dengan presentase 27,5%, dan Sarjana sebanyak 93 orang dengan presentase 56,7%. Dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun paling banyak yaitu lulusan Sarjana. Hal ini dikarenakan bahwa pada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun dengan lulusan sarjana lebih paham akan perubahan organisasi yang dilakukan PT. Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun.

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana instrumen dikatakan normal jika probabilitas  $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji normalitas tersebut.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		164
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09084249
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,067
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4. 12, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,172 berada di atas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji parsial tersebut.

**Tabel 4 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,821	,736		1,073	,009
Organisasi Pembelajaran	,921	,194	1,005	5,839	,000
Keterlibatan Karyawan	,617	,193	1,462	7,921	,000
Komitmen	,516	,195	1,532	5,128	,000

a. Dependent Variable: Perubahan Organisasi

Sumber: *Output SPSS*

Kriteria uji t adalah  $H_0$  diterima jika:  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika:  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Nilai kritis dengan level of signifikan  $t = 5\%$ . Untuk memperoleh  $t_{tabel}$  menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant* ( $\alpha$ ) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* =  $n - k - 1 = 164 - 4 - 1 = 159$ , dengan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,975).

### Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menguji sebuah kemampuan model yang menjelaskan variasi variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan nilai sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Model Summary
---------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,829	,891	1,11357

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Keterlibatan Karyawan, Organisasi Pembelajaran  
Sumber: *Output SPSS*

Menurut Ghozali (2018) pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom R<sup>2</sup> dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,891 atau 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel organisasi pembelajaran (X<sub>1</sub>), variabel keterlibatan karyawan (X<sub>2</sub>) dan variabel komitmen (Z) mampu menjelaskan sebesar 89,1% terhadap perubahan organisasi (Y), dan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi pembelajaran berpengaruh positif signifikan terhadap perubahan organisasi, komitmen organisasi, lalu berpengaruh bersama-sama dengan komitmen organisasi dan perubahan organisasi. Secara parsial keterlibatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi, lalu berpengaruh bersama-sama terhadap komitmen dan perubahan organisasi pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Kantor Cabang Madiun.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan organisasi pembelajaran, keterlibatan karyawan terhadap komitmen dan perubahan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279.
- Asbari, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724–6748.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Univertas Diponegoro.

- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696.
- Kurniawan, M. I., Lamsah, & Zamilah, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2, 1–10.
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17.
- Putra, M. K. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang. *Jurnal EKOBIS (Kajian Ekonomi Dan Bisnis)*.
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *Journal of Applied Business and Economic*, 6(1).
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(3), 245–249.
- Sari, N. M. O., Santoso, T. P. B., & Sirna, I. K. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel*. 17(1), 1–4.
- Subagja, R., & Mulyawan, S. (2021). Sumber Daya Manusia dalam literatur Islamiyah (Mengajar Ilmu Hadits dan Astronomi bersama anak-anak di masa Pandemi). *Proceedings Uin Sunan ...*, November.
- Sukmawati, L., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 331–342.
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21(1), 1–20.
- Veronika, Siahaan, R. F. B., Lisa, Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan*. 549–552.
- Yuliana, E., Marginingsih, R., & Susilawati, T. E. (2020). Pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 14(2), 21–30.