
Work Engagement Terhadap Komitmen Kerja Buruh

M. Choirul Ibad¹, Linda Mora², Ai Teti³

^{1,2,3}Prodi Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, 41361, Indonesia

Abstract The purpose of this research is to analyze the effect of *Work Engagement* on organizational commitment. This study uses a quantitative approach method. The population used in this study were employees of PT. Daesang Food Indonesia. Scale were distributed offline and data were analyzed using a simple regression test using SPSS 25. The number of respondents used in the study were 94 employees. The results of the study prove that there is a 10.1% effect of *Work Engagement* on organizational commitment at PT. Daesang Food Indonesia.

Keywords Employee; *Work Engagement*; Organizational Commitment

Corresponding Author

M. Choirul Ibad

Prodi Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jawa Barat, 41361, Indonesia; choirul.ibad@ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Karyawan mempunyai fungsi dan kedudukan yang sangat signifikan dalam pencapaian sebuah organisasi sehingga karyawan dapat dikatakan asset perusahaan yang sangat berharga. Karyawan bisa berperan sebagai planner, executor dan controller yang proaktif dalam upaya perwujudan visi-misi organisasi, serta memiliki gagasan, keterikatan rasa dan kemauan yang bisa berdampak pada sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan bisa berkontribusi secara nyata kepada organisasi berupa keahlian dan keterampilan serta kelebihan lainnya yang hadir dari diri karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Sari et al. (2019) bahwa peran karyawan sangat signifikan dalam upaya mewujudkan visi-misi perusahaan.

Aziz dan Raharso (2019) berpendapat bahwa sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi akan berimplikasi sangat signifikan terhadap valuasi perusahaan jika dibandingkan dengan sumber daya lain seperti modal, mesin dan lain sebagainya. Karyawan yang mempunyai etos kerja yang mulia serta loyalitas yang tinggi memiliki peranan penting terhadap terwujudnya visi misi perusahaan yang telah disepakati bersama. Maka, perlu adanya dedikasi yang tinggi serta komitmen yang kuat untuk membantu organisasi atau perusahaan dalam upaya perwujudan visi dan misi perusahaan.

Menurut Suseno (2010), perusahaan yang tidak mampu mensejahterakan karyawannya dapat menjadi indikator sebagai penyebab utama karyawan tidak komitmen terhadap perusahaannya. Perusahaan akan sulit membangun komitmen dari karyawannya karena

perusahaan tidak memenuhi hak-hak karyawannya. Perusahaan akan mengalami kerugian akibat minimnya komitmen karyawan, terutama jika hal tersebut dialami oleh karyawan yang telah dibimbing oleh perusahaan.

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (2001) bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi secara emosional terhadap organisasi, komitmen terhadap besaran yang harus dibayarkan perusahaan jika karyawan tersebut memilih untuk berhenti dari sebuah organisasi tersebut serta melekatnya tanggung jawab secara moral. Pendapat dari Novitasari (2020) dimaknai secara luas dengan membagi tiga dimensi commitment yaitu afektif, normatif, dan kontinue. Sholikhah & Frianto (2022) juga berpendapat bahwa karyawan dengan komitmennya yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai perspektif yang selalu positif serta akan selalu memberikan tanggung jawab dan upaya terbaik untuk mencapai keberhasilan perusahaannya.

Menurut Wydyanto & Yandi (2020) faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen perusahaan dibagi menjadi empat, yaitu faktor yang berasal dari personal, seperti usia, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, *Work Engagement*, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja. Dan yang terakhir adalah pengalaman kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah *Work Engagement* dari faktor karakteristik pekerjaan. Bakker et al. (2011) menyatakan *Work Engagement* adalah korelasi antara anggota dan pekerjaannya yang aktif dan positif yang dilihat dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Menurut Natalia dan Rosiana (2017), *Work Engagement* memiliki korelasi antara karyawan dan tugas yang harus dikerjakannya. Karyawan yang mempunyai *Work Engagement* akan lebih kuat menghadapi tekanan dan diproyeksikan bisa membuat inovasi dalam lingkup pekerjaannya. *Work Engagement* yang kurang baik akan menjadikan anggota dari sebuah organisasi tersebut tidak mampu untuk berinovasi dan bekerja tidak ikhlas. *Work Engagement* pada karyawan akan berimplikasi secara positif untuk organisasinya. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Bakker et al. (2008) bahwa *Work Engagement* dapat berimplikasi secara positif terhadap organisasinya, seperti eskalasi performa pekerjaan dan menurunnya intensi turnover.

Berbagai macam upaya dilakukan perusahaan agar tujuan perusahaan bisa tercapai, salah satunya dengan melakukan efisiensi pada karyawan. Sementara fenomena yang terjadi pada karyawan PT Daesang Food Indonesia, berdasarkan hasil wawancara kepada wakil kepala team

produksi, perusahaan melakukan pengurangan karyawan dengan menambahkan beban kerja kepada karyawan tersisa. Karyawan merasa jika efisiensi ini menyebabkan mereka harus mengerjakan pekerjaan yang berbeda atau bukan jobdesk mereka.

Efisiensi ini menyebabkan kelelahan pada karyawan dan berpengaruh pada kehadiran, keterlambatan, pelanggaran dan hasil produksi. Berdasarkan hasil data tahunan periode 2022, jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat 6% dari tahun sebelumnya, jumlah pelanggaran tahun 2022 sebesar 52%, dan hasil produksi menurun 9% dari tahun-tahun sebelumnya. Peneliti juga didukung dengan data yang didapatkan dengan menggunakan tehnik kuantitatif. Data tersebut merupakan karyawan PT. Daesang Food Indonesia dengan jumlah 32 responden dengan kriteria pria wanita dan telah bekerja di perusahaan tersebut selama lebih dari tiga tahun, hasil dari pra penelitian tersebut adalah sebagian besar karyawan belum mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, hal ini bisa dianalisa dari skor yang di dapatkan hanya 402 dari skor ideal 800 atau sebesar 50%.

Menurut Maslach (2011) *Work Engagement* merepresentasikan semangat yang dibangun perusahaan untuk karyawannya. Ketika karyawan telah muncul rasa ketertarikan dan keterikatan kepada pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menjadi semangat untuk terus berinovasi, memiliki kemauan untuk berhasil, dan memperteguhkan komitmen untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan. *Work Engagement* memiliki fungsi untuk mengupayakan dalam perwujudan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Pada dasarnya, karyawan yang mempunyai keikutsertaan kerja yang tinggi akan mempunyai *Work Engagement* yang tinggi juga. Hal ini pun selaras dengan penelitian dari Aeni & Paradila (2020), hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa baik secara parsial ataupun kelompok terdapat dampak yang positif dan signifikan *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi pada PT Herona Express. Saputra et al. (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *Work Engagement* memiliki dampak positif dan signifikan *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi pada DC Yogya Group Cabang Ciamis. Kemudian penelitian lainnya juga dilakukan oleh Sartika (2013), hasil dari penelitian tersebut bahwa *Work Engagement* mempengaruhi komitmen organisasi secara positif sebesar 16.3%. Hal ini menunjukkan bahwa eskalasi *Work Engagement* akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Berdasarkan pemaparan fenomena dan kajian teori mengenai *Work Engagement* dan komitmen organisasi di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada karakteristik buruh yang ada di PT. Daesang Food Indonesia dengan pendekatan kuantitatif yang menghubungkan *Work Engagement* dengan komitmen kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif – korelasional, dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* (Sugiyono, 2018). sehingga ditemukan jumlah populasi dan sampel karyawan sebanyak 94 orang dengan karakteristik pria dan wanita, mempunyai masa kerja lebih dari tiga tahun, dan berstatus karyawan tetap di PT. Daesang Food Indonesia.

Selanjutnya pada tahap tehnik pengumpulan data menggunakan Skala komitmen kerja dan *Work Engagement* yang merujuk pada dimensi komitmen, yaitu afektif, kontinuitas, dan normatif (Allen & Meyer, 2013) dengan hasil uji coba yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dinilai valid dan reliabel dengan koefisien reliabelitas sebesar 0,929. Dan dimensi *Work Engagement* yaitu *vigor, dedication, absorption* (Schaufeli et al., 2009). Dengan hasil uji coba yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut valid dan reliabel dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,865.

Kemudian pada tahap tehnik analisis data menggunakan uji normalitas dan linieritas, uji hipotesis, uji Koefisien Determinasi, dan uji Uji Kategorisasi. Dengan menggunakan bantuan aplikasi Statistical Program for Social Science (SPSS) dan *Jeffrey’s Amazing Statistics Program* (JASP) for Windows 0.14.1.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters	Mean	94.78
	Std. Deviation	5.632
Most Extreme Differences	Absolute	0.063
	Positive	0.063
	Negative	-0.058
Test Statistic		0.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa besaran skor *exact sig.* (2-tailed) $0,2 > 0,05$, maka *Work Engagement variabel* dan komitmen organisasi bisa dikategorikan terdistribusi secara normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 2. Uji Linearitas

			Tabel Anova				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
O *	Between	(Combined)	406.786	22	18.490	1.067	.401
WE	Groups	Linearity	165.407	1	165.407	9.548	.003
		Deviation from Linearity	241.379	21	11.494	.663	.854
	Within	Groups	1230.022	71	17.324		
	Total		1636.809	93			

Pengujian linearitas yang telah dilakukan menjelaskan bahwa *Work Engagement variabel* terhadap komitmen organisasi didapatkan nilai *sig. tes for Linearity* dengan besaran nilai $0,03 < 0,05$, yang dapat dikategorikan sebagai variabel linear yang signifikan.

3. Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	65.176	3.106		20.986	.000
	WE	-.251	.078	-.318	-3.216	.002

a. Dependent Variable: KO

Pada Tabel 3 dapat dianalisa bahwa nilai signifikansi pada hasil pengujian regresi linear sederhana adalah $0.002 < 0,05$, sehingga bisa disimpulkan bahwa asumsi dalam penelitian yang dilakukan yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, maknanya ada dampak *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318a	.101	.091	3.999

a. Predictors: (Constant), WE

Berdasarkan tabel 4 dapat dianalisa bahwa nilai R square sebesar 0,101 (10,1%) yang menerangkan bahwa besarnya dampak *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 10,1% dan sisanya 89,9% disebabkan oleh faktor atau variabel lain seperti faktor personal, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

5. Uji Kategorisasi

a. Skala Komitmen Organisasi

Tabel 5. Uji Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	50	53.2	53.2	53.2
	Sedang	44	46.8	46.8	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 5 dapat dianalisa bahwa subjek yang mempunyai komitmen organisasi kategori rendah sebanyak 50 orang dengan atau sebesar 53,2% dari populasi. kemudian subjek dengan kategorisasi sedang sebanyak 44 orang atau sebesar 46,8% dari populasi dan tidak ada *subject* yang mempunyai komitmen organisasi dengan kategori tinggi. sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas dari karyawan mempunyai komitmen organisasi yang rendah.

b. Skala *Work Engagement*

Tabel 6. Uji Kategorisasi *Work Engagement*

Kategorisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	39	41.5	41.5	41.5
	Sedang	55	58.5	58.5	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 6 dapat dianalisa bahwa subjek yang mempunyai *Work Engagement* kategori rendah berjumlah 39 orang dengan persentase 41,5%. kemudian subjek dengan kategorisasi sedang berjumlah 55 orang dengan persentase 58,5% dan tidak ada subjek yang mempunyai *Work Engagement* kategori tinggi. sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas dari karyawan memiliki *Work Engagement* yang sedang.

PEMBAHASAN

Persis dengan temuan di lapangan yang dilakukan peneliti pada pra-penelitian yang menunjukkan tidak adanya perilaku atau tanda pada beberapa karyawan yang mempunyai komitmen. Hasil temuan juga mengatakakan hal itu di sebabkan oleh beban kerja, stress, kesenjangan gaji, status karyawan yang sering di abaikan. selaras dengan teori yang dikembangkan oleh Mowdey (Ardiani & Ernawati, 2022) menginterpretasikan makna dari komitmen sebagai upaya relatif dari persepsi individual dan partisipasi dengan orientasi untuk mengupayakan usaha relatif dari individu dengan organisasi kerjanya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aeni dan Paradila (2020), hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa baik secara parsial ataupun kelompok terdapat dampak yang positif dan signifikan *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi pada PT Herona Express. Saputra dan Subardjo (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *Work Engagement* memiliki dampak positif dan signifikan *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi pada DC Yogya Group Cabang Ciamis. Kemudian penelitian lainnya juga dilakukan Sartika (2013), hasil dari penelitian tersebut bahwa *Work Engagement* mempengaruhi komitmen organisasi secara positif sebesar 16.3%. Responden dari penelitian tersebut adalah karyawan dari berbagai perusahaan di Jakarta yang bergerak dibidang keuangan, perbankan, jasa, tambang, tekstil, kesehatan dan pendidikan. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karakteristik, tempat dan responden yang berbeda.

Hasil Analisa dari uji koefisiensi determinasi *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi dapat diinterpretasikan bahwa besarnya implikasi dari *Work Engagement* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 101% dan sisanya 89,9% merupakan dampak dari faktor lain seperti faktor personal, karakteristik struktur dan pengalaman kerja. Hal ini didasarkan teori yang dikembangkan oleh David (Susilowati, 2017) dimana terdapat empat faktor yang berdampak pada komitmen karyawan didalam organisasi salah satunya yaitu *Work*

Engagement. Berdasarkan teori dari Hakanen menjelaskan bahwa *Work Engagement* bisa dijadikan sebagai komitmen terhadap organisasi (Priambodo et al., 2019).

Berdasarkan hasil Analisa dari uji kategorisasi menjelaskan bahwa subjek yang mempunyai *Work Engagement* rendah yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 41,5%. kemudian subjek dengan kategorisasi sedang sebanyak 55 orang atau sebesar 58,5% dan tidak ada subjek yang mempunyai *Work Engagement* kategori tinggi. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa mayoritas dari karyawan mempunyai *Work Engagement* yang sedang. Karyawan dengan *Work Engagement* rendah akan cenderung bermalas-malasan dan tidak aktif dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Schaufeli dan Bakker Allen & Meyer (2013) yang menjelaskan bahwa *Work Engagement* adalah korelasi dari pekerjaan yang aktif dan positif yang dinilai dari antusiasme kerja, dedikasi, dan kemampuan beradaptasi.

Berdasarkan hasil analisa uji kategorisasi variabel komitmen organisasi rendah sebanyak 50 orang atau sebesar 53,2%. Kemudian subjek dengan kategorisasi sedang sebanyak 44 orang atau sebesar 46,8% dan tidak ada subjek yang memiliki komitmen organisasi kategori tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun dan mendapat tugas yang lebih berat dari sebelumnya dapat mengalami kelelahan bekerja dan mempunyai komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi yang rendah tidak akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, seperti yang terjadi pada responden peneliti yang sering sekali tidak hadir kerja, melakukan pelanggaran dan selalu tidak mendapat target dalam pekerjaan. Kemudian hal ini sejalan dengan pendapat berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah cerminan korelasi emosional terhadap organisasi, ketetapan harga yang harus dibayarkan oleh anggota kepada organisasi jika anggota tersebut keluar dari organisasi dan memiliki tanggung jawab secara moral.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh *Work Engagement* Terhadap Komitmen Kerja, khususnya para karyawan atau buruh di PT. Daesang Food Indonesia. Artinya semakin tinggi tingkat *Work Engagement* maka semakin tinggi komitmen kerja seseorang. Oleh sebab itu, sebaiknya para pimpinan Perusahaan untuk lebih jeli lagi dalam melihat kesejateraan karyawan sehingga tercipta keterlibatan kerja dan komitmen yang luar biasa pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, N., & Paradila, F. (2020). Pengaruh Meaningful Work dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Herona Express. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 119–124. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.2.119-124>
- Allen, N., & Meyer, J. (2013). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization. *Jakarta: PT Elex Media Komputindo*.
- Ardiani, F., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Masa Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Persero Bima. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 421–428. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.175>
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 777–788. <https://doi.org/10.35313/irwns.v10i1.1515>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 47–52. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.537034>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2001). Organizational commitment. *Personnel Psychology and Human Resource Management: A Reader for Students and Practitioners*, 289–342.
- Natalia, J., & Rosiana, E. (2017). Analisa pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan turnover intention di hotel d'season Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Novitasari, D. (2020). Job stress and turnover intention: understanding the role of leadership and organizational commitment. *International Journal of Science and Management Studies*, 3(5), 1–14.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. R. E. Y. D. (2019). Peran self efficacy dan iklim organisasi dalam membentuk employee engagement melalui komitmen organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Saputra, R. A., Sukomo, S., & Muhidin, A. (2022). Pengaruh Work Engagement dan Modal Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Studi pada Perusahaan DC Yoga Group Cabang Ciamis).
- Saputra, S. A., & Subardjo, A. (2022). Pengaruh Asimetri Informasi, Partisipasi Penganggaran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Timbulnya Senjangan Anggaran. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(7).
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 117–123.

- Sartika, D. (2013). *Pengaruh work engagement terhadap komitmen organisasi dan turnover intention*. Bakrie University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tiara Supermarket. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 291–301. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p291-301>
- Suseno, M. N. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.
- Susilowati, S. (2017). Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya. *Ekspektra: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 68–79.
- Wydyanto, W., & Yandi, A. (2020). Factors Affecting Organizational Commitment (A Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2), 320–335. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i2.679>