

Peran Manajer Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi



Oleh: Rudy C Tarumingkeng

Rudy C Tarumingkeng : Peran Manajer Sumber Daya Manusia dalam
Meningkatkan Komitmen Organisasi

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Professor of Management NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988, dan
Rektor, Kampus AGRO Manokwari sekarang Universitas Papua Manokwari)

Coordinator, CIDA/DIKTI SFU Burnaby BC Canada 1988-1991

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar, IPB-University, Bogor (2005-2006)

AI - Data Analyst, dan Ketua Senat Akademik, IBM-ASMI, Jakarta 2024-

© RudyCT Academic Series

rudyct75@gmail.com

7 Maret 2026

PERAN MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan salah satu fondasi perilaku kerja yang menentukan stabilitas tenaga kerja, kualitas layanan, produktivitas, dan daya saing jangka panjang. Dalam literatur perilaku organisasi, komitmen dipahami sebagai ikatan psikologis individu terhadap organisasi yang memengaruhi keputusan untuk bertahan, berkontribusi, dan menyelaraskan diri dengan tujuan kolektif. Tantangan kontemporer—perubahan teknologi, kerja hibrida, mobilitas talenta, serta ekspektasi generasi baru—membuat komitmen tidak bisa lagi “diasumsikan hadir” hanya karena status pekerjaan formal. Komitmen perlu dibangun secara sadar melalui praktik manajemen SDM yang konsisten, adil, relevan, dan manusiawi. Makalah ini menjelaskan peran manajer SDM dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui empat jalur utama: (1) desain sistem SDM yang menciptakan pengalaman kerja yang bermakna (employee experience); (2) penguatan keadilan dan kepercayaan (trust) melalui tata kelola, komunikasi, dan konsistensi kebijakan; (3) pengembangan kompetensi, karier, dan kesejahteraan

yang menumbuhkan rasa "dimiliki dan memiliki"; serta (4) pembentukan budaya dan kepemimpinan yang memfasilitasi keterlibatan (engagement) dan identifikasi organisasi. Pembahasan mengintegrasikan model klasik komitmen (afektif, kelanjutan, normatif), teori pertukaran sosial, kontrak psikologis, perceived organizational support, serta praktik HRM berkomitmen tinggi (high-commitment HRM). Makalah juga menyajikan narasi kasus komposit Indonesia untuk menunjukkan dilema nyata: target kinerja vs rasa adil, efisiensi biaya vs keamanan psikologis, dan transformasi digital vs pemaknaan kerja. Kesimpulan utama: manajer SDM berperan sebagai arsitek sistem, fasilitator kepemimpinan, dan penjaga etika organisasi—karena komitmen lahir bukan dari slogan, melainkan dari pengalaman sehari-hari yang dirasakan karyawan sebagai adil, bermakna, dan menjanjikan masa depan.

Kata kunci: komitmen organisasi, manajer SDM, HRM strategis, kontrak psikologis, keadilan organisasi, engagement, budaya organisasi, retensi

1. Pendahuluan: Mengapa Komitmen Organisasi Menjadi Agenda Strategis

Dalam praktik organisasi, banyak persoalan manajerial tampak seperti problem operasional: turnover meningkat, karyawan "sekadar hadir", kualitas layanan turun, konflik antartim tinggi, atau inovasi mandek. Namun, di balik fenomena itu sering terdapat variabel psikologis yang lebih mendasar: **melemahnya komitmen organisasi**. Ketika komitmen melemah, karyawan cenderung mengurangi "usaha ekstra", menghindari tanggung jawab yang tidak tertulis, dan melihat pekerjaan sebagai transaksi semata. Organisasi akhirnya membayar biaya tinggi: biaya

rekrutmen berulang, pelatihan karyawan baru, hilangnya pengetahuan tacit, hingga risiko reputasi karena mutu layanan tidak konsisten.

Di era mobilitas talenta dan digitalisasi cepat, komitmen juga mengalami tekanan baru. Dulu, komitmen sering dibangun lewat “masa kerja” dan stabilitas pekerjaan. Kini, banyak profesional—terutama generasi muda—menilai komitmen bukan hanya dari keamanan kerja, tetapi dari **makna, kesempatan bertumbuh, keadilan, kualitas kepemimpinan, dan keselarasan nilai**. Dalam konteks ini, manajer SDM tidak cukup menjadi pengelola administrasi; ia harus menjadi “desainer ekosistem kerja” yang membuat karyawan mau bertahan dan berkontribusi dengan sukarela.

Pentingnya peran manajer SDM juga meningkat karena komitmen organisasi bukan hanya hasil interaksi individu dengan “organisasi” sebagai entitas abstrak, melainkan hasil pengalaman konkret karyawan dengan: rekrutmen, onboarding, penilaian kinerja, kompensasi, pelatihan, hubungan dengan atasan, komunikasi internal, serta iklim keadilan. Hampir semua kanal pengalaman itu berada dalam ranah kebijakan SDM dan implementasi manajerial yang difasilitasi oleh fungsi HR.

2. Konsep Komitmen Organisasi: Definisi dan Dimensi

2.1. Definisi kerja

Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai **keterikatan psikologis** individu terhadap organisasi yang membuat individu cenderung:

bertahan menjadi anggota organisasi (retention),

berupaya mencapai tujuan organisasi (effort), dan

mengidentifikasi diri dengan nilai dan identitas organisasi (identification).

Definisi ini membantu membedakan komitmen dari kepuasan kerja (job satisfaction). Kepuasan lebih terkait evaluasi terhadap pekerjaan saat ini (apakah menyenangkan/mengecewakan), sedangkan komitmen lebih terkait hubungan dan keterikatan jangka panjang dengan organisasi.

2.2. Model tiga komponen komitmen

Literatur yang paling banyak digunakan menjelaskan komitmen melalui tiga komponen:

Komitmen afektif: keterikatan emosional—karyawan *ingin* bertahan karena merasa cocok, bangga, dan memiliki.

Komitmen kelanjutan (continuance): pertimbangan biaya-manfaat—karyawan bertahan karena *butuh* (misalnya kesempatan alternatif terbatas, biaya pindah tinggi).

Komitmen normatif: rasa kewajiban moral—karyawan bertahan karena merasa *seharusnya* bertahan (loyalitas, etika, rasa berutang budi).

Dalam pengembangan SDM modern, komitmen afektif biasanya dianggap paling sehat karena menumbuhkan kinerja sukarela, kolaborasi, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB). Komitmen kelanjutan bisa “menahan orang” tetapi belum tentu membuat orang berkinerja optimal; bahkan dapat menimbulkan sinisme bila karyawan merasa terjebak. Komitmen normatif bisa kuat pada kultur tertentu, namun perlu dijaga agar tidak berubah menjadi beban moral tanpa dukungan kesejahteraan.

2.3. Komitmen sebagai “produk pengalaman”

Komitmen bukan sifat tetap; ia berubah sesuai pengalaman. Karyawan dapat sangat berkomitmen pada tahun pertama karena onboarding yang hangat dan peluang belajar besar, lalu turun pada tahun ketiga karena promosi tidak adil atau atasan toksik. Karena itu, manajer SDM perlu melihat komitmen sebagai **variabel yang bisa dikelola** melalui desain sistem dan kualitas implementasi manajerial.

3. Landasan Teoretik: Mengapa SDM Memengaruhi Komitmen

Untuk memahami peran manajer SDM, berguna memakai beberapa lensa teoretik yang menjelaskan mekanisme terbentuknya komitmen.

3.1. Teori pertukaran sosial (social exchange)

Teori ini menyatakan bahwa hubungan kerja berkembang melalui pertukaran: ketika organisasi memperlakukan karyawan dengan adil, mendukung, dan menghargai kontribusi, karyawan cenderung membalas dengan loyalitas, usaha, dan komitmen. Komitmen di sini bukan "dipaksa", melainkan terbentuk sebagai reciprocation (balas jasa sosial).

3.2. Kontrak psikologis

Kontrak psikologis adalah ekspektasi tak tertulis antara karyawan dan organisasi: janji tentang pertumbuhan, keadilan, pengakuan, keamanan, atau fleksibilitas. Ketika kontrak ini terasa dipenuhi, komitmen meningkat. Ketika kontrak dianggap dilanggar (misalnya promosi dijanjikan tapi tidak pernah real), karyawan mengalami "breach" yang sering menghasilkan sinisme, disengagement, bahkan niat keluar.

3.3. Perceived Organizational Support (POS)

POS menekankan persepsi karyawan bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. POS berfungsi sebagai "jembatan emosional" yang menguatkan komitmen afektif. Praktik SDM (pengakuan, dukungan kesehatan mental, kebijakan fleksibel, fairness kompensasi) adalah sumber utama terbentuknya POS.

3.4. Keadilan organisasi (organizational justice)

Keadilan biasanya dibagi menjadi:

Keadilan distributif: keadilan hasil (gaji, bonus, promosi).

Keadilan prosedural: keadilan proses (aturan konsisten, transparan, kesempatan banding).

Keadilan interaksional: keadilan perlakuan (hormat, komunikasi, penjelasan).

Praktik SDM yang kuat meningkatkan rasa adil; rasa adil meningkatkan trust; trust meningkatkan komitmen.

4. Peran Strategis Manajer SDM: Dari Administrasi ke Arsitektur Komitmen

Banyak kerangka modern menggambarkan peran HR sebagai: *strategic partner*, *change agent*, *employee champion*, dan *administrative expert*. Keempat peran ini dapat diterjemahkan langsung ke agenda komitmen organisasi.

4.1. HR sebagai Strategic Partner

Sebagai mitra strategis, manajer SDM menerjemahkan strategi bisnis menjadi strategi manusia: kompetensi apa yang dibutuhkan, perilaku apa yang harus dibangun, nilai apa yang harus hidup. Komitmen tidak bisa

dipisahkan dari strategi: bila organisasi mendorong layanan premium, maka komitmen pada kualitas dan pelanggan harus menjadi bagian budaya, dan HR harus membangun sistem yang mendukungnya.

4.2. HR sebagai Change Agent

Transformasi (digital, restrukturisasi, merger) sering menurunkan komitmen karena menimbulkan ketidakpastian. Manajer SDM menjadi agen perubahan yang:

mengelola komunikasi perubahan,

memfasilitasi pelatihan dan reskilling,

menata ulang peran,

menangani resistensi,

menjaga fairness saat perubahan (misalnya mutasi, penyesuaian target).

Tanpa HR sebagai change agent, perubahan mudah menjadi trauma organisasi.

4.3. HR sebagai Employee Champion

Komitmen afektif tumbuh ketika karyawan merasa didengar dan dihargai. HR sebagai "champion" memastikan suara karyawan masuk ke desain kebijakan, menata kanal aspirasi, mengelola keluhan secara adil, dan memfasilitasi kesejahteraan. Peran ini juga menjaga organisasi dari "blind spot": keputusan pimpinan yang tampak logis di atas kertas tetapi merusak moral di lapangan.

4.4. HR sebagai Administrative Expert

Administrasi yang rapi tampak membosankan, tetapi sangat menentukan trust. Keterlambatan gaji, kebijakan yang berubah tanpa penjelasan, atau prosedur promosi yang tidak konsisten menggerus komitmen. HR yang

andal secara administrasi menciptakan rasa aman: organisasi terlihat serius, dapat diandalkan, dan tidak semrawut.

5. Jalur-Jalur HR untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Bagian ini adalah inti praktis: praktik SDM apa yang paling berpengaruh terhadap komitmen dan bagaimana peran manajer SDM mengorkestrasinya.

5.1. Rekrutmen dan seleksi berbasis “fit” dan ekspektasi realistis

Komitmen sering runtuh bukan karena pekerjaan sulit, tetapi karena ekspektasi awal tidak realistis. Manajer SDM meningkatkan komitmen sejak awal dengan:

person–organization fit: nilai kandidat dan nilai organisasi selaras.

realistic job preview: kandidat tahu tantangan nyata, bukan hanya sisi manis.

seleksi perilaku: menilai integritas, kolaborasi, dan motivasi belajar.

Narasi kasus:

Sebuah perusahaan ritel merekrut supervisor baru dengan janji “karier cepat”. Dalam enam bulan, supervisor kecewa karena struktur promosi sangat ketat dan tidak dijelaskan. Ia merasa kontrak psikologis dilanggar dan mulai mencari pekerjaan lain. HR yang matang akan menyampaikan preview realistis dan menata jalur karier sejak awal—mencegah “komitmen palsu” yang cepat runtuh.

5.2. Onboarding sebagai “pabrik komitmen” tahun pertama

Tahun pertama adalah fase kritis pembentukan identitas organisasi. HR dapat membangun komitmen afektif melalui:

buddy/mentor system,

orientasi nilai dan budaya (bukan hanya SOP),

rencana belajar 90 hari,

check-in berkala untuk menangkap masalah awal.

Onboarding yang buruk membuat karyawan merasa “sendirian” dan memicu niat keluar lebih cepat.

5.3. Pengembangan kompetensi dan karier: “masa depan” sebagai bahan bakar komitmen

Banyak riset dan pengalaman organisasi menunjukkan bahwa peluang bertumbuh adalah pendorong komitmen yang kuat. Manajer SDM dapat:

membangun **learning architecture**: pelatihan, proyek, coaching, komunitas praktik,

membuat **career path** yang transparan,

mendorong internal mobility (mutasi berbasis pengembangan),

menyediakan reskilling/upskilling saat transformasi.

Narasi kasus:

Di sebuah bank digital, perubahan teknologi membuat sebagian staf back office merasa terancam. HR menawarkan reskilling berbasis jalur: data literacy → automation basics → role redesign. Mereka yang mengikuti program merasa “organisasi menyiapkan masa depan saya”; komitmen meningkat, walau perubahan berat. Mereka yang tidak dibantu cenderung sinis dan pasif.

5.4. Manajemen kinerja yang adil dan bermakna

Sistem kinerja sering menjadi sumber luka organisasi. Komitmen turun bila karyawan merasa dinilai tidak adil atau target tidak masuk akal. HR meningkatkan komitmen melalui:

KPI/OKR yang realistis dan dapat dikendalikan,

umpan balik rutin (bukan hanya tahunan),

coaching manager sebagai bagian penilaian,

prosedur banding (appeal) yang jelas,

menilai "cara mencapai hasil" (perilaku dan nilai), bukan hanya angka.

Komitmen afektif menguat ketika karyawan melihat bahwa organisasi menilai mereka secara manusiawi dan memberi peluang belajar dari kinerja.

5.5. Kompensasi dan benefit: fairness, transparansi, dan penghargaan psikologis

Kompensasi jarang menciptakan komitmen afektif sendirian, tetapi ketidakadilan kompensasi sangat cepat merusaknya. HR berperan dalam: struktur gaji yang kompetitif dan adil internal,

benefit yang relevan (kesehatan, fleksibilitas, dukungan keluarga),

sistem penghargaan non-finansial (recognition) yang konsisten.

Catatan penting: komitmen bukan dibeli, tetapi trust bisa dihancurkan oleh ketidakadilan material. Maka kompensasi adalah "higiene" yang menjaga stabilitas komitmen.

5.6. Kesejahteraan, work-life balance, dan kesehatan psikologis

Komitmen jangka panjang tidak mungkin tanpa kesehatan. HR dapat:

membangun kebijakan kerja fleksibel yang adil,

menyediakan dukungan kesehatan mental (konseling, EAP, pelatihan manajer),

menata beban kerja dengan analitik beban dan desain shift,

menciptakan budaya "aman untuk meminta bantuan".

Karyawan yang lelah kronis bisa bertahan secara kelanjutan, tetapi komitmen afektif akan menurun.

5.7. Hubungan industrial dan mekanisme suara karyawan (employee voice)

Komitmen meningkat ketika karyawan memiliki "suara" dan melihat suaranya berdampak. HR dapat membangun:

survey engagement dan komitmen yang ditindaklanjuti,

forum dialog manajemen–karyawan,

mekanisme keluhan yang aman (whistleblowing),

tata kelola konflik yang adil.

Saat konflik dikelola secara bermartabat, komitmen normatif dan trust meningkat.

5.8. Budaya, nilai, dan identitas organisasi

Komitmen afektif sangat terkait identifikasi: "ini organisasi saya". HR memfasilitasi budaya melalui:

internal communication yang kuat (narasi tujuan, keberhasilan tim),

ritual organisasi (apresiasi, town hall, pembelajaran bersama),

konsistensi nilai dalam keputusan sulit (misalnya restrukturisasi yang manusiawi).

Budaya bukan poster, melainkan keputusan berulang. HR membantu pimpinan memastikan keputusan selaras nilai.

5.9. Kepemimpinan lini: HR tidak bisa sendirian

Fakta penting: pengalaman karyawan paling kuat sering ditentukan atasan langsung. Karena itu HR harus mengembangkan manajer lini:

coaching skill, feedback skill, conflict management,

kemampuan memimpin tim hibrida,

keadilan interaksional (cara bicara, menghargai martabat),

kemampuan memberi makna kerja (sensemaking).

Dengan kata lain, HR meningkatkan komitmen dengan “mendidik para pemimpin” agar konsisten dengan filosofi SDM.

6. Mengukur Komitmen Organisasi: Dari Survei ke Bukti Perilaku

Komitmen perlu diukur agar bisa dikelola. Pengukuran yang baik menggabungkan:

Survei komitmen (skala afektif, normatif, kelanjutan).

Indikator perilaku: turnover, niat keluar, absenteeism, keterlambatan, partisipasi pelatihan, kontribusi ide.

Data kualitatif: exit interview, stay interview, focus group.

Segmentasi: komitmen berbeda antarunit, jabatan, masa kerja, dan generasi.

HR yang dewasa tidak hanya mengumpulkan data, tetapi membuat *action plan* yang jelas dan mengkomunikasikan hasil tindak lanjut.

Karyawan akan sinis bila survei dilakukan setiap tahun tetapi tidak ada perubahan.

7. Tantangan Kontemporer: Komitmen di Era Digital, Hibrida, dan AI

7.1. Kerja hibrida dan rasa keterhubungan

Kerja hibrida dapat meningkatkan fleksibilitas, tetapi juga menurunkan sense of belonging jika tidak dirancang. HR perlu menata:

ritme pertemuan tatap muka yang bermakna,

kebijakan fairness antara karyawan onsite dan remote,

budaya komunikasi yang jelas,

manajemen kinerja berbasis output dan trust, bukan pengawasan berlebihan.

7.2. AI dan “rasa terancam”

Ketika AI masuk, sebagian karyawan cemas: apakah perannya akan diganti? HR perlu membangun komitmen melalui reskilling, redesain pekerjaan, dan komunikasi transparan tentang rencana transformasi. Komitmen meningkat bila karyawan melihat organisasi menyiapkan mereka, bukan menggantikan diam-diam.

7.3. Generasi muda dan kontrak psikologis baru

Generasi baru sering menuntut: makna, fleksibilitas, keadilan, pengembangan cepat, dan kepemimpinan yang dialogis. HR perlu menyesuaikan desain karier dan pembelajaran tanpa mengorbankan standar dan disiplin organisasi.

8. Narasi Kasus Komposit Indonesia: Empat Situasi yang Sering Terjadi

Kasus 1: Manufaktur—target tinggi, komitmen turun

Pabrik menaikkan target output. Supervisor menekan lembur. Output naik dua bulan, tetapi defect meningkat dan kecelakaan kecil mulai terjadi. Karyawan merasa organisasi hanya mengejar angka. Komitmen afektif turun; komitmen kelanjutan bertahan karena alternatif kerja terbatas. HR turun tangan: audit beban kerja, perbaikan shift, pelatihan supervisor tentang keselamatan dan feedback, serta sistem penghargaan kualitas. Komitmen perlahan naik karena karyawan melihat organisasi peduli keselamatan dan mutu.

Kasus 2: Rumah sakit—komitmen tinggi tetapi burnout

Perawat dan dokter sangat berkomitmen normatif (rasa panggilan). Namun beban kerja tinggi membuat burnout. HR mengembangkan program wellbeing, konseling, rotasi shift, dan penguatan komunikasi antarprofesi. Komitmen afektif dipulihkan ketika organisasi membantu menjaga kesehatan tenaga medis—bukan sekadar mengandalkan dedikasi moral.

Kasus 3: Bank digital—transformasi cepat, ketidakadilan promosi

Transformasi membuat peran baru muncul. Promosi terasa tidak transparan. Komitmen turun karena keadilan prosedural lemah. HR memperbaiki: job leveling, kriteria promosi, panel promosi, komunikasi terbuka, dan jalur reskilling. Karyawan merasa sistem lebih adil; trust pulih.

Kasus 4: Kampus—dosen muda tidak betah

Dosen muda ingin berkembang dan berkarya. Namun birokrasi tinggi, pengakuan minim, dan beban administratif besar membuat mereka tidak melihat masa depan. HR/SDM kampus memperbaiki: sistem pengembangan kompetensi dosen, pengurangan beban administratif via digitalisasi, mentoring riset, dan pengakuan kinerja non-tradisional (inovasi pembelajaran). Komitmen meningkat karena identitas akademik mereka dihargai.

9. Roadmap Praktis: Program Penguatan Komitmen 6–12 Bulan

Berikut rancangan yang bisa diadaptasi organisasi.

Fase 1 (0–2 bulan): Diagnosa dan segmentasi

Survei komitmen + focus group singkat.

Segmentasi unit kritis (turnover tinggi, layanan krusial).

Identifikasi 3–5 “pain points” utama (keadilan promosi, beban kerja, kualitas atasan, dsb.).

Fase 2 (2–6 bulan): Quick wins yang terlihat

Perbaiki satu kebijakan paling “menyakitkan” (misalnya keterlambatan insentif, ketidakjelasan jadwal).

Latih manajer lini pada feedback dan coaching.

Luncurkan stay interview untuk talenta kunci.

Komunikasikan perubahan secara terbuka.

Fase 3 (6–12 bulan): Sistem dan budaya

Perbaiki manajemen kinerja dan jalur karier.

Bangun learning pathway dan internal mobility.

Perkuat employee voice dan mekanisme keadilan.

Ukur ulang komitmen dan bandingkan per unit.

Kunci sukses roadmap: **konsistensi**. Komitmen tidak naik karena program besar sekali, melainkan karena pengalaman harian yang membaik.

10. Kesimpulan

Peran manajer SDM dalam meningkatkan komitmen organisasi bersifat strategis dan sistemik. Komitmen organisasi—afektif, kelanjutan, dan normatif—terbentuk dari pengalaman yang konsisten: keadilan, dukungan, kesempatan bertumbuh, kepemimpinan yang bermartabat, dan budaya yang memberi makna. Manajer SDM meningkatkan komitmen melalui desain sistem SDM yang terintegrasi (rekrutmen, onboarding, kinerja, kompensasi, pembelajaran, karier), penguatan trust melalui governance dan komunikasi, pengembangan kepemimpinan lini, serta pengelolaan perubahan yang manusiawi di era digital dan AI. Pada akhirnya, komitmen adalah “mata uang sosial” organisasi. Ia tidak bisa dipaksakan; ia dibangun melalui keputusan yang adil, praktik yang konsisten, dan perhatian nyata pada manusia. Manajer SDM yang mampu menjadi arsitek sistem dan penjaga etika organisasi akan membantu organisasi memperoleh bentuk komitmen paling kuat: komitmen afektif—ketika karyawan tidak hanya bekerja *di* organisasi, tetapi bekerja *untuk* organisasi karena merasa menjadi bagian dari identitasnya.

Glosarium

Komitmen afektif: keterikatan emosional karyawan yang membuatnya ingin bertahan.

Komitmen kelanjutan: komitmen berbasis pertimbangan biaya-manfaat yang membuat karyawan bertahan karena "butuh".

Komitmen normatif: komitmen berbasis kewajiban moral/loyalitas.

Kontrak psikologis: ekspektasi tak tertulis antara karyawan dan organisasi.

Perceived Organizational Support: persepsi bahwa organisasi peduli dan menghargai kontribusi karyawan.

Keadilan distributif/prosedural/interaksional: keadilan hasil, proses, dan perlakuan dalam organisasi.

Employee voice: mekanisme agar karyawan dapat menyampaikan aspirasi/keluhan secara aman.

Stay interview: wawancara untuk memahami alasan karyawan bertahan dan apa yang membuat mereka ingin pergi.

Daftar Pustaka Pilihan (format APA ringkas)

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991/1997). *Commitment in the Workplace* (konsep tiga komponen komitmen).

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages*.

Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations*.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986).

Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*.

Greenberg, J. (1987/1990). Organizational justice: konsep dan implikasi perilaku organisasi.

Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions* (peran HR: strategic partner, change agent, employee champion, administrative expert).

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998/2006). High performance work systems dan kontribusi pada kinerja organisasi.

Copilot for this article - Chatgpt 5.2 Thinking. Access date: 7 Maret 2026

Prompting on Writer's account ([Rudy C Tarumingkeng](#))

<https://chatgpt.com/c/6993af94-b27c-839a-b6fd-aabe357bdf4a>