Science and Education Journal
Vol 5 No 3 (2026)
E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Integrasi Manajemen SDM Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Pendukung Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Logistik

Maya Kurnia[1], Lisda L. Asi[2], Muchtar Ahmad[3]
[1]Universitas Negeri Gorontalo, mayakurnia0101@gmail.com
[2]Universitas Negeri Gorontalo, lisda_asi@ung.ac.id
[3]Universitas Negeri Gorontalo, muchtar.ahmad@ung.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Kantor J&T Express Kecamatan Bungku, Kabupaten Morowali, Provinsi Sulawesi Tengah, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan Kantor J&T Express Kecamatan Bungku yang berjumlah 55 orang, dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan SPSS 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Integrasi Manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ($t = 5{,}761$; $p < 0{,}001$). Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ($t = 8{,}017$; $p < 0{,}001$). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan ($F = 45{,}572$; $p < 0{,}001$), dengan koefisien determinasi sebesar 0,637. Artinya, kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 63,7% variasi Loyalitas Karyawan, sedangkan 36,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi pengelolaan SDM dan penguatan komitmen organisasi dalam mendukung loyalitas karyawan.

Kata Kunci: *Integrasi Manajemen SDM, Komitmen Organisasi, Loyalitas Karyawan*.

Abstract

This study aims to analyze the effects of Human Resource Management (HRM) Integration and Organizational Commitment on Employee Loyalty at the J&T Express Office in Bungku District, Morowali Regency, Central Sulawesi, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The population and sample consisted of all 55 employees of the J&T Express Office in Bungku District, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation and analyzed using SPSS version 25 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, *t*-tests, *F*-test, and the coefficient of determination. The results indicate that HRM Integration has a positive and significant effect on Employee Loyalty ($t = 5.761$, $p < 0.001$). Organizational Commitment also has a positive and significant effect on Employee Loyalty ($t = 8.017$, $p < 0.001$). Simultaneously, HRM Integration and Organizational Commitment have a positive and significant effect on Employee Loyalty ($F = 45.572$, $p < 0.001$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.637. Thus, the two independent variables jointly explain 63.7% of the variance in Employee Loyalty, while the remaining 36.3% is explained by other factors outside the research model. These findings highlight the importance of integrated HRM practices and strengthened organizational commitment in fostering employee loyalty.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Keywords: *Human Resource Management Integration; Organizational Commitment; Employee Loyalty.*

Corresponding Author:
Maya Kurnia

Universitas Negeri Gorontalo; mayakurnia0101@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam menghadapi globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin cepat, organisasi tidak hanya dituntut meningkatkan produktivitas, tetapi juga mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Pengelolaan SDM tidak lagi terbatas pada aspek administratif, tetapi mencakup upaya membangun keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menekankan perlindungan, pengembangan, dan kesejahteraan tenaga kerja dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis. Loyalitas karyawan menjadi penting karena berkaitan dengan keberlangsungan organisasi, stabilitas tenaga kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Loyalitas karyawan merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kesetiaan, keterikatan emosional, serta keinginan untuk tetap bertahan dan berkontribusi terhadap organisasi (Juwita & Khalimah, 2021). Karyawan yang memiliki loyalitas cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, loyalitas yang rendah dapat ditunjukkan melalui meningkatnya *turnover*, rendahnya keterlibatan, serta menurunnya konsistensi dalam menjalankan pekerjaan. (Kim & Beehr, 2021) menjelaskan bahwa dukungan organisasi, komunikasi yang efektif, kejelasan sistem kerja, dan pengembangan karier merupakan faktor yang berkaitan dengan loyalitas karyawan. Dengan demikian, loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola dan memberikan dukungan kepada karyawan.

Hubungan antara organisasi dan karyawan dalam pembentukan loyalitas dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* (SET) yang dikemukakan oleh (Blau, 1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan sosial terbentuk melalui proses pertukaran yang didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan, perhatian, perlakuan yang adil, serta lingkungan kerja yang mendukung, karyawan cenderung memberikan respons positif melalui komitmen, tanggung jawab, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam konteks manajemen SDM, hubungan timbal balik tersebut dapat diwujudkan melalui koordinasi kerja, komunikasi internal, pelatihan, pengembangan karyawan, dan sistem kerja yang terstruktur. Oleh karena itu, integrasi manajemen SDM menjadi salah satu aspek yang dapat mendukung terbentuknya komitmen dan loyalitas karyawan.

Selain integrasi manajemen SDM, komitmen organisasi merupakan faktor psikologis yang berkaitan dengan loyalitas karyawan. (Ariyani & Sugiyanto, 2020)

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

membagi komitmen organisasi menjadi *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* menunjukkan keterikatan emosional terhadap organisasi, *normative commitment* berkaitan dengan rasa kewajiban untuk bertahan, sedangkan *continuance commitment* berkaitan dengan pertimbangan manfaat dan konsekuensi ketika meninggalkan organisasi. Penelitian (Febi et al., 2022) dalam *International Journal of Human Resource Management* menunjukkan bahwa komitmen berperan sebagai mediator antara kebijakan manajemen dan loyalitas karyawan. (Pogo, 2025) dalam *Jurnal Ekobistek* menegaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memperkuat hubungan antara komitmen dan loyalitas, sedangkan (Gohnarso et al., 2025) menyoroti pentingnya kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan komitmen afektif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berkaitan dengan kondisi manajemen dan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi.

Urgensi loyalitas karyawan semakin terlihat pada sektor logistik yang memiliki peran strategis dalam mendukung distribusi barang dan jasa. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), kontribusi sektor transportasi dan pergudangan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional mencapai 5,6%, dengan laju pertumbuhan tahunan sebesar 12,3%. Pertumbuhan tersebut menunjukkan pentingnya sektor logistik dalam aktivitas perekonomian nasional. Namun, perkembangan sektor tersebut juga diikuti tantangan dalam pengelolaan tenaga kerja, terutama terkait pola kerja yang padat, tekanan target, dan mobilitas karyawan. Tingginya mobilitas karyawan dalam industri logistik antara lain disebabkan oleh pola kerja yang padat, tekanan target yang tinggi, serta kebijakan manajemen yang belum sepenuhnya mendukung keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan (Fatih, 2020). Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pengelolaan SDM yang terintegrasi untuk mendukung stabilitas dan loyalitas tenaga kerja.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada J&T *Express* Bungku, Kecamatan Bungku, Kabupaten Morowali. Aktivitas operasional perusahaan meliputi proses sortir paket, input data resi, pembagian rute pengiriman, *briefing*, pengawasan target pengiriman, dan evaluasi keterlambatan paket yang membutuhkan koordinasi dan komunikasi secara konsisten. Berdasarkan rekapitulasi data (Indrayani, 2026), jumlah karyawan meningkat dari 42 orang pada tahun 2022 menjadi 47 orang pada tahun 2023 dan 49 orang pada tahun 2024. Namun, peningkatan jumlah karyawan tersebut belum diikuti stabilitas retensi. Jumlah karyawan yang keluar tercatat sebanyak 5 orang pada tahun 2022, meningkat menjadi 8 orang pada tahun 2023, dan menurun menjadi 7 orang pada tahun 2024. Dengan demikian, tingkat *turnover* masing-masing mencapai 11,9%, 17,0%, dan 14,3%. Rata-rata lama kerja juga relatif singkat, yaitu 2,1 tahun pada 2022, 1,8 tahun pada 2023, dan 2,0 tahun pada 2024. Sementara itu, indeks kepuasan kerja tercatat sebesar 68 pada 2022, 64 pada 2023, dan meningkat menjadi 72 pada 2024.

Data tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam stabilitas loyalitas karyawan. Selain *turnover* dan masa kerja yang relatif singkat, data empiris J&T *Express* Bungku tahun 2022–2024 menunjukkan masih terdapat keterlambatan hadir sebanyak 3–6 kasus per bulan, kesalahan input data paket sebanyak 8–15 kasus per bulan, keterlambatan proses sortir sebesar 10%–15%, dan pengiriman paket melewati estimasi waktu sebesar 12%–18%. Pada aspek afektif, partisipasi karyawan dalam evaluasi kerja berada pada kisaran 54%–60%, sedangkan tingkat kepuasan kerja berada pada skor 64–72. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

loyalitas karyawan masih berkaitan dengan persoalan retensi, konsistensi perilaku kerja, keterlibatan, dan keterikatan terhadap organisasi.

Penelitian mengenai loyalitas karyawan telah banyak dilakukan, tetapi sebagian penelitian masih berfokus pada sektor manufaktur, perhotelan, dan jasa umum. (Kurniawan, 2019), misalnya, mengidentifikasi gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan ritel (Kurniawan, 2019). Namun, penelitian yang mengkaji integrasi manajemen SDM dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap loyalitas karyawan pada sektor logistik masih terbatas, khususnya pada perusahaan yang beroperasi di wilayah luar kota besar seperti Kecamatan Bungku. Kesenjangan tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang menghubungkan aspek manajerial berupa integrasi manajemen SDM dengan aspek psikologis berupa komitmen organisasi dalam menjelaskan loyalitas karyawan pada lingkungan kerja logistik.

Berdasarkan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964), integrasi manajemen SDM dapat dipandang sebagai bentuk dukungan organisasi yang mendorong hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Dukungan tersebut dapat membentuk komitmen organisasi yang selanjutnya berkaitan dengan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integrasi manajemen SDM dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada J&T *Express* Bungku. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris terhadap kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara integrasi manajemen SDM, komitmen organisasi, dan loyalitas karyawan pada sektor logistik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal (*causal research design*) untuk menganalisis pengaruh Integrasi Manajemen SDM (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada Kantor J&T *Express* Kecamatan Bungku, Kabupaten Morowali, Provinsi Sulawesi Tengah. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut (Sugiyono, 2023), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis statistik untuk menguji hipotesis. Desain kausal digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu pengaruh Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Penelitian dilaksanakan di Kantor J&T *Express* Kecamatan Bungku, Kabupaten Morowali, Provinsi Sulawesi Tengah. Lokasi tersebut dipilih secara *purposive* karena memiliki karakteristik yang relevan dengan permasalahan penelitian, khususnya berkaitan dengan dinamika tenaga kerja dan loyalitas karyawan pada sektor logistik. Penelitian direncanakan dilaksanakan pada tahun 2026 dengan tahapan yang meliputi penyusunan proposal, bimbingan dan revisi, pengembangan instrumen, pengumpulan data, analisis data, penyusunan hasil, seminar hasil, dan penyelesaian artikel ilmiah. Tahapan penelitian disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan penelitian lapangan dan pengolahan data.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2023), variabel penelitian merupakan sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan variabel dependen (Sugiyono, 2023), yang dalam penelitian ini terdiri atas Integrasi Manajemen SDM (X1) dan Komitmen Organisasi (X2). Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2023), yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

Integrasi Manajemen SDM didefinisikan sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM yang menekankan keterpaduan antara kebijakan, praktik, dan sistem SDM dengan strategi serta tujuan organisasi. Pengukurannya meliputi integrasi vertikal, integrasi horizontal, dan integrasi relasional (Boon et al., 2021). Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional, moral, dan rasional karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam kesediaan untuk tetap bekerja dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pengukurannya meliputi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Islamy, 2016). Loyalitas Karyawan didefinisikan sebagai sikap kesetiaan yang ditunjukkan melalui komitmen untuk tetap bekerja, perilaku positif terhadap perusahaan, dan keinginan memberikan kontribusi secara optimal dalam jangka panjang. Loyalitas diukur melalui dimensi loyalitas afektif, loyalitas perilaku, dan loyalitas rasional (Kim & Beehr, 2021).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Kantor J&T *Express* Kecamatan Bungku, Kabupaten Morowali, yang berjumlah 55 orang. Menurut (Sugiyono, 2019), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan metode *sampling jenuh*. Menurut (Sugiyono, 2023), *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 55 karyawan dan seluruhnya digunakan sebagai responden dalam pengumpulan data utama.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Menurut (Sugiyono, 2019), teknik pengumpulan data merupakan tahapan utama dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menjawab permasalahan penelitian. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kondisi kerja dan aktivitas karyawan yang berkaitan dengan Integrasi Manajemen SDM, Komitmen Organisasi, dan Loyalitas Karyawan. (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa observasi merupakan dasar dalam memperoleh data mengenai fakta yang terjadi di lapangan, sedangkan (Moleong, 2019) menjelaskan bahwa observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan perilaku serta kejadian sebagaimana kondisi sebenarnya.

Wawancara terstruktur dilakukan kepada Manager J&T *Express* Kecamatan Bungku untuk memperoleh informasi internal yang berkaitan dengan kondisi pengelolaan SDM dan karyawan. Wawancara merupakan proses pertukaran informasi dan ide melalui tanya jawab antara dua orang untuk memperoleh pemahaman mengenai suatu topik tertentu Esterberg dalam (Sugiyono, 2019). Selanjutnya, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama pengumpulan data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022), kuesioner merupakan teknik pengumpulan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

data melalui pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1) (Sugiyono, 2022). Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa data karyawan, struktur organisasi, laporan kegiatan, dan arsip operasional perusahaan. Menurut (Sugiyono, 2018), dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui catatan, arsip, atau dokumen resmi yang dapat digunakan untuk memperkuat data hasil observasi dan wawancara.

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan terhadap 30 orang yang tidak termasuk dalam sampel penelitian utama dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* melalui program SPSS 25. Menurut (Ghozali, 2021), validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2$. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, sedangkan item dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung ≤ r tabel. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pada variabel Integrasi Manajemen SDM (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam menghasilkan data. Menurut (Ghozali, 2021), instrumen dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten. Reliabilitas diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 menunjukkan instrumen reliabel. Koefisien reliabilitas dihitung menggunakan rumus:

$$\mathbf{r_{11} = (K/(K - 1))(1 - \sum Si/St)}$$

Keterangan: r_{11} = nilai reliabilitas; ∑Si = jumlah varians skor setiap item; St = varians total; dan K = jumlah item.

Analisis data dilakukan secara bertahap melalui uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi residual dalam model regresi dan dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS 25 serta didukung grafik Normal P-P Plot. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Nilai VIF dapat dihitung berdasarkan persamaan:

$$\mathbf{VIF = 1/(1 - R^2)}$$

Keterangan: VIF = *Variance Inflation Factor* dan R^2 = koefisien determinasi dari regresi setiap variabel independen terhadap variabel independen lainnya dalam model.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut (Ghozali, 2021), heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual tidak konstan pada setiap observasi. Pengujian dilakukan melalui grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen dan residual. Tidak adanya pola tertentu serta penyebaran titik secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan pola yang teratur, seperti

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

bergelombang, melebar, kemudian menyempit, menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Setelah asumsi klasik terpenuhi, pengaruh Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Menurut (Sugiyono, 2023), regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: $\hat{Y}$ = variabel dependen; a = konstanta; b_1 dan b_2 = koefisien regresi; X_1 = Integrasi Manajemen SDM; X_2 = Komitmen Organisasi; dan e = *error* atau faktor kesalahan.

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui uji *t* dan secara simultan melalui uji *F*. Menurut (Ghozali, 2021), uji *t* digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$. Hipotesis diterima apabila nilai *t* hitung > *t* tabel atau nilai signifikansi < 0,05. Sebaliknya, apabila nilai *t* hitung ≤ *t* tabel atau nilai signifikansi ≥ 0,05, hipotesis tidak didukung secara statistik.

Uji *F* digunakan untuk mengetahui pengaruh Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan jumlah responden sebanyak 55 orang dan dua variabel independen, diperoleh *df1* = 2 dan *df2* = 52. Pada taraf signifikansi 5%, nilai *F* tabel yang digunakan adalah 3,18. Hipotesis diterima apabila nilai *F* hitung > *F* tabel atau nilai signifikansi < 0,05, sedangkan nilai *F* hitung ≤ *F* tabel atau nilai signifikansi ≥ 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh simultan tidak signifikan.

Besarnya kemampuan Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan variasi Loyalitas Karyawan ditentukan menggunakan koefisien determinasi (R^2). Menurut (Ghozali, 2021), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 diperoleh dari hasil regresi linear berganda dan dinyatakan dalam persentase menggunakan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan: KD = koefisien determinasi; R^2 = nilai *R Square*; dan 100% = persentase. Semakin besar nilai R^2, semakin besar proporsi variasi Loyalitas Karyawan yang dapat dijelaskan oleh Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 55 responden karyawan J&T *Express* Kecamatan Bungku, Kabupaten Morowali. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	28
	Perempuan	27
Total		55
Usia	< 20 tahun	3
	20–25 tahun	29
	26–30 tahun	19
	> 30 tahun	4

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Total		55
Jabatan	SPV Drop Point	1
	Admin Drop Point	4
	Admin Gudang	6
	Warehouse Keeper	12
	Sprinter	32
Total		55
Lama bekerja	< 3 tahun	42
	3–5 tahun	13
	> 5 tahun	0
Total		55

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 1, responden terdiri atas 28 laki-laki dan 27 perempuan. Berdasarkan usia, responden berjumlah 3 orang pada kelompok <20 tahun, 29 orang pada kelompok 20–25 tahun, 19 orang pada kelompok 26–30 tahun, dan 4 orang pada kelompok >30 tahun. Berdasarkan jabatan, responden terdiri atas 1 SPV Drop Point, 4 Admin Drop Point, 6 Admin Gudang, 12 Warehouse Keeper, dan 32 Sprinter. Berdasarkan lama bekerja, terdapat 42 responden dengan masa kerja <3 tahun dan 13 responden dengan masa kerja 3–5 tahun.

Hasil Uji Validitas dan Relibilitas

Pengujian instrumen dilakukan terhadap 30 nonresponden. Dengan taraf signifikansi 5% dan *df* = 28, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil pengujian validitas seluruh variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Status
Integrasi Manajemen SDM (X1)	22	0,661–0,889	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	20	0,497–0,886	0,361	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	20	0,737–0,931	0,361	Valid

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,361. Dengan demikian, 62 item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas instrumen disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cut Off	Status
Integrasi Manajemen SDM (X1)	22	0,969	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	20	0,946	0,70	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	20	0,975	0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2026).

Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, instrumen pada variabel Integrasi Manajemen SDM, Komitmen Organisasi, dan Loyalitas Karyawan dinyatakan reliabel.

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan terhadap 55 responden menggunakan skala Likert 1–5. Hasil analisis setiap item disajikan dalam bentuk rentang nilai mean dan TCR untuk masing-masing variabel.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rentang Mean	Rentang TCR (%)	Kategori

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Integrasi Manajemen SDM (X1)	22	3,49–3,82	69,9–76,4	Baik
Komitmen Organisasi (X2)	20	3,33–3,56	66,6–71,3	Baik
Loyalitas Karyawan (Y)	20	3,44–3,69	68,8–73,9	Baik

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2026).

Tabel 4 menunjukkan rentang nilai statistik deskriptif pada masing-masing variabel penelitian. Pada variabel Integrasi Manajemen SDM, nilai mean berada pada rentang 3,49–3,82 dengan TCR 69,9–76,4%. Variabel Komitmen Organisasi memiliki mean 3,33–3,56 dengan TCR 66,6–71,3%, sedangkan Loyalitas Karyawan memiliki mean 3,44–3,69 dengan TCR 68,8–73,9%. Seluruh item pada ketiga variabel berada dalam kategori baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

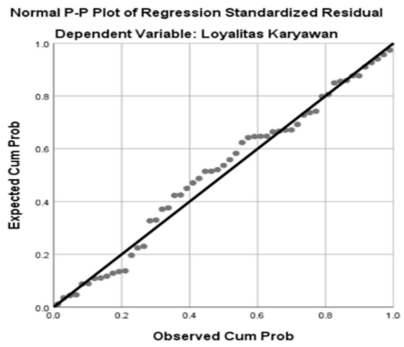
Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai
N	55
Test Statistic	0,085
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Kriteria	Sig. > 0,05
Kesimpulan	Data berdistribusi normal

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2026).

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas memenuhi kriteria yang digunakan.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2026).

Gambar 1 menunjukkan pola titik residual pada grafik Normal P-P Plot sebagaimana dihasilkan oleh SPSS.

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 6.

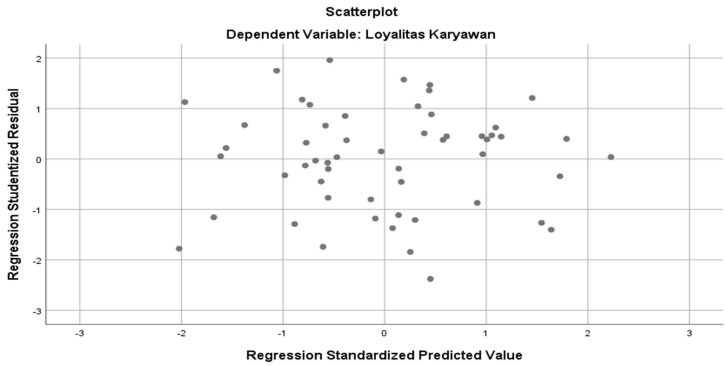
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Integrasi Manajemen SDM (X1)	0,763	1,311	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,763	1,311	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2026).

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Nilai *Tolerance* kedua variabel sebesar 0,763 dan VIF sebesar 1,311.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)
Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2026).

Gambar 2 menyajikan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* dari output SPSS 25.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menghasilkan koefisien regresi sebagaimana disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Koefisien Regresi Linear Berganda

Komponen	Koefisien
Konstanta	-0,370
Integrasi Manajemen SDM (X1)	0,346
Komitmen Organisasi (X2)	0,635

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 7, model regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$\mathbf{Y = -0{,}370 + 0{,}346X_1 + 0{,}635X_2}$$

dengan Y sebagai Loyalitas Karyawan, X_1 sebagai Integrasi Manajemen SDM, dan X_2 sebagai Komitmen Organisasi.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap Loyalitas Karyawan disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai Signifikansi (Sig.)	α	Keputusan
Integrasi Manajemen SDM (X1)	5,761	2,007	0,000	0,05	$H0_1$ ditolak, Ha_1 diterima
Komitmen Organisasi (X2)	8,017	2,007	0,000	0,05	$H0_2$ ditolak, Ha_2 diterima

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 8, nilai t hitung Integrasi Manajemen SDM sebesar 5,761 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan Komitmen Organisasi memiliki t hitung sebesar 8,017 dengan nilai signifikansi 0,000. Kedua hasil pengujian memenuhi kriteria signifikansi pada α = 0,05.

Hasil uji F disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
Regresi	45,572	3,18	0,000	$H0_3$ ditolak, Ha_3 diterima

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2026).

Tabel 9 menunjukkan nilai F hitung sebesar 45,572 dengan nilai signifikansi 0,000 pada α = 0,05.

Koefisien Determinasi

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,798	0,637	0,632	8,843

Sumber: Output SPSS 25, data diolah peneliti (2026).

Nilai R sebesar 0,798, R Square sebesar 0,637, *Adjusted R Square* sebesar 0,632, dan *Std. Error of the Estimate* sebesar 8,843. Nilai R Square sebesar 0,637 menunjukkan proporsi variasi Loyalitas Karyawan yang dijelaskan oleh Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi dalam model penelitian sebesar 63,7%, sedangkan 36,3% merupakan proporsi variasi yang berada di luar model penelitian.

Pengaruh Integrasi Manajemen SDM Terhadap Loyalitas Kariyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Integrasi Manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Kantor J&T *Express* Kecamatan Bungku, Kabupaten Morowali. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin terintegrasi praktik pengelolaan sumber daya manusia, semakin kuat pula loyalitas karyawan. Kondisi tersebut tercermin dari penerapan keselarasan tujuan kerja, koordinasi antarbagian, komunikasi internal, pembagian tugas, pelatihan, briefing, dan evaluasi yang berjalan dalam satu kesatuan sistem kerja. Dalam konteks perusahaan jasa logistik, keterpaduan tersebut menjadi penting karena proses penerimaan, input, penyortiran, pengiriman, hingga evaluasi paket melibatkan bagian-bagian yang saling bergantung.

Secara konseptual, integrasi manajemen SDM memberikan kejelasan mengenai peran, tanggung jawab, target, dan hubungan kerja. Kejelasan tersebut dapat mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan pekerjaan dan membantu karyawan memahami kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan memperoleh dukungan berupa komunikasi, koordinasi, pelatihan, dan sistem kerja yang terarah, terbentuk kondisi organisasi yang memungkinkan munculnya rasa memiliki, tanggung jawab, kedisiplinan, serta keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja. Dengan demikian, loyalitas dalam penelitian ini tidak semata-mata dipahami sebagai keinginan untuk bertahan, tetapi juga tercermin melalui keterikatan dan perilaku kerja yang mendukung organisasi.

Temuan tersebut sejalan dengan *Social Exchange Theory* yang dikemukakan (Blau, 1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan berlangsung melalui pertukaran sosial, ketika perlakuan dan dukungan positif dari organisasi dapat memperoleh respons positif dari karyawan. Dalam konteks penelitian ini, integrasi pengelolaan SDM dapat dipandang sebagai bentuk dukungan organisasi yang kemudian direspons melalui loyalitas karyawan. Hubungan tersebut memperlihatkan bahwa sistem manajemen SDM tidak hanya memiliki fungsi administratif, tetapi juga membentuk pengalaman kerja yang dapat memengaruhi hubungan karyawan dengan organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan (Ramadhany et al., 2024) yang menyatakan bahwa strategi manajemen SDM yang terintegrasi dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan (Alfarizi, 2025) yang menjelaskan bahwa integrasi kebijakan manajemen dapat meningkatkan efektivitas kerja dan memperkuat loyalitas melalui sistem kerja yang lebih efisien. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa integrasi antarkomponen manajemen SDM memiliki relevansi dalam membangun loyalitas,

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

termasuk pada lingkungan kerja perusahaan jasa logistik yang menuntut koordinasi dan ketepatan operasional.

Dengan demikian, temuan penelitian menjawab tujuan penelitian pertama bahwa Integrasi Manajemen SDM merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan Loyalitas Karyawan. Implikasi praktisnya adalah pengelolaan SDM perlu dilakukan secara terpadu, terutama dalam aspek komunikasi, koordinasi, pembagian tugas, pelatihan, evaluasi, dan penyelarasan tujuan kerja agar sistem organisasi dapat mendukung terbentuknya loyalitas karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kariyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, semakin kuat pula kecenderungan mereka untuk mempertahankan hubungan kerja dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik pekerjaan di J&T *Express* yang membutuhkan tanggung jawab berkelanjutan, ketepatan, kedisiplinan, dan kesediaan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan alur operasional.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini mencakup komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Ketiga bentuk komitmen tersebut memberikan penjelasan mengenai alasan yang berbeda mengapa karyawan mempertahankan hubungan dengan organisasi. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional dan rasa memiliki, komitmen normatif berkaitan dengan tanggung jawab serta kewajiban untuk memberikan kontribusi, sedangkan komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan manfaat, keamanan, stabilitas, dan masa depan pekerjaan. Keberadaan ketiga dimensi tersebut memungkinkan loyalitas muncul melalui aspek emosional, kewajiban, maupun pertimbangan rasional.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* (Blau, 1964), khususnya melalui prinsip timbal balik dalam hubungan organisasi dan karyawan. Ketika karyawan memandang hubungan kerjanya sebagai hubungan yang memberikan dukungan, manfaat, dan perlakuan yang baik, terdapat kecenderungan untuk memberikan timbal balik melalui keterikatan, tanggung jawab, dan kontribusi kepada organisasi. Dalam konteks penelitian ini, komitmen menjadi salah satu mekanisme yang menghubungkan hubungan karyawan dengan organisasi dengan perilaku loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Rizal et al., 2023) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan (Raharjo & Masahere, 2023) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan fondasi psikologis dalam mempertahankan loyalitas karyawan, termasuk pada kondisi pekerjaan yang memiliki tekanan. Kesamaan tersebut memperkuat pemahaman bahwa loyalitas tidak hanya dibentuk oleh kondisi struktural organisasi, tetapi juga oleh keterikatan internal karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, tujuan penelitian kedua dapat dijawab bahwa Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan Loyalitas Karyawan pada Kantor J&T *Express* Kecamatan Bungku. Secara praktis, peningkatan loyalitas dapat didukung melalui upaya membangun rasa memiliki, tanggung jawab, komunikasi yang baik, penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan pengembangan karier. Faktor-faktor tersebut

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

relevan karena dapat memperkuat hubungan psikologis karyawan dengan organisasi.

Pengaruh Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kariyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi loyalitas karyawan, sedangkan bagian lainnya berkaitan dengan faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya berkaitan dengan kualitas sistem pengelolaan SDM, tetapi juga dengan keterikatan internal karyawan terhadap organisasi.

Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi memiliki fungsi yang berbeda tetapi saling melengkapi. Integrasi Manajemen SDM lebih berkaitan dengan bagaimana organisasi membangun sistem kerja melalui komunikasi, koordinasi, pembagian tugas, pelatihan, evaluasi, dan penyelarasan tujuan. Sementara itu, Komitmen Organisasi berkaitan dengan respons internal karyawan berupa rasa memiliki, tanggung jawab, keterikatan, dan keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja. Pada lingkungan J&T *Express* Kecamatan Bungku, hubungan kedua aspek tersebut menjadi relevan karena pekerjaan melibatkan keterkaitan antara Admin *Drop Point*, Admin Gudang, *Warehouse Keeper*, *Sprinter*, dan SPV *Drop Point*.

Perbedaan kontribusi relatif kedua variabel dalam model juga memberikan temuan yang penting. Koefisien regresi Komitmen Organisasi lebih besar daripada Integrasi Manajemen SDM. Secara substantif, hal tersebut dapat dipahami karena indikator komitmen organisasi memiliki kedekatan konseptual dengan loyalitas, terutama melalui keterikatan emosional, rasa memiliki, tanggung jawab, kesetiaan, serta pertimbangan untuk mempertahankan hubungan kerja. Sebaliknya, Integrasi Manajemen SDM lebih berfungsi sebagai kondisi dan sistem organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang mendukung terbentuknya respons tersebut. Perbedaan tersebut tidak menghilangkan pentingnya Integrasi Manajemen SDM karena kedua variabel tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial.

Temuan tersebut kembali dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* (Blau, 1964). Organisasi menyediakan sistem pengelolaan, komunikasi, koordinasi, dan dukungan kerja melalui praktik manajemen SDM. Respons karyawan terhadap kondisi tersebut dapat berkembang dalam bentuk komitmen, yang selanjutnya tercermin melalui loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, hubungan organisasi dan karyawan tidak berlangsung secara satu arah, tetapi membentuk proses timbal balik yang menghubungkan praktik organisasi dengan sikap dan perilaku karyawan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian memperlihatkan bahwa Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi merupakan dua aspek yang saling melengkapi dalam menjelaskan Loyalitas Karyawan pada Kantor J&T *Express* Kecamatan Bungku. Integrasi manajemen menyediakan struktur dan kondisi kerja yang terarah, sedangkan komitmen organisasi memperkuat keterikatan internal karyawan terhadap organisasi. Hasil tersebut sekaligus menjawab tujuan penelitian ketiga bahwa kombinasi kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan dengan loyalitas karyawan. Implikasi praktisnya adalah upaya mempertahankan loyalitas perlu dilakukan secara simultan melalui perbaikan sistem pengelolaan SDM dan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

penguatan keterikatan karyawan terhadap organisasi, bukan hanya melalui salah satu aspek.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Integrasi Manajemen SDM dan Komitmen Organisasi merupakan faktor yang berperan dalam membentuk Loyalitas Karyawan pada Kantor J&T *Express* Kecamatan Bungku, Kabupaten Morowali. Integrasi Manajemen SDM melalui keselarasan tujuan, koordinasi, komunikasi, dan keterpaduan pengelolaan SDM berhubungan positif dan signifikan dengan loyalitas karyawan. Demikian pula, Komitmen Organisasi yang tercermin melalui keterikatan emosional, tanggung jawab, dan keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan loyalitas. Secara bersama-sama, kedua faktor tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi loyalitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas tidak hanya dibentuk melalui sistem pengelolaan SDM yang terintegrasi, tetapi juga melalui keterikatan internal karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen J&T *Express* Kecamatan Bungku disarankan memperkuat integrasi pengelolaan SDM melalui koordinasi lintasbagian, komunikasi internal, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi kinerja yang objektif, sekaligus memperkuat komitmen karyawan melalui penghargaan atas kinerja, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, dan peluang pengembangan karier. Karyawan juga perlu mempertahankan disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama dalam menjalankan tugas. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek dan jumlah responden serta memasukkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak Jurusan, Fakultas dan Universitas Negeri Gorontalo, pihak manajemen dan seluruh karyawan J&T Express Kecamatan Bungku, Kabupaten Morowali, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan, informasi, dan bantuan selama proses pelaksanaan penelitian hingga penyusunan artikel ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan arahan dan kontribusi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Alfarizi, A. (2025). Integrasi teknologi dan kebijakan manajemen dalam strategi berkelanjutan. *JGIT: Jurnal Global Inovasi Dan Teknologi*, *5*(1), 21–33.

Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (studi perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, *2*(2), 113–122.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*.

Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2021). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, *31*(1), 1–15.

Fatih, M. (2020). Pengaruh tekanan kerja terhadap loyalitas karyawan pada

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

perusahaan logistik. *Jurnal Manajemen Dan Kinerja*, *8*(2), 120–132.

Febi, R., Hidayat, M., & Sutanto, Y. (2022). The role of organizational commitment in mediating management policies and employee loyalty. *International Journal of Human Resource Management*, *33*(9), 1742–1760.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gohnarso, Y., Rahmawati, N., & Sulistyo, D. (2025). Kualitas kehidupan kerja dan komitmen afektif karyawan. *Jurnal Psikologi Dan Manajemen*, *10*(1), 77–90.

Indrayani, D. (2026). *Pengaruh kepemimpinan welas asih dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan dengan persepsi keberhasilan karir sebagai variabel mediasi (Studi Kasus Pada PFA Di Inspektorat Wilayah Provinsi Sumatera Barat)*.

Islamy, F. J. (2016). Pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap turnover intention pada dosen tetap STIE INABA Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, *15*(2), 1–18.

Juwita, A., & Khalimah, N. (2021). Pengaruh loyalitas dan komitmen terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *15*(3), 144–158.

Kim, M., & Beehr, T. (2021). Organizational support, communication, and employee loyalty. *Journal of Managerial Psychology*, *36*(5), 423–438.

Kurniawan, D. (2019). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan ritel di Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Terapan*, *7*(1), 33–48.

Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.

Pogo, H. (2025). Kepemimpinan partisipatif dan penguatan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekobistek*, *13*(1), 44–59.

Raharjo, B., & Masahere, E. (2023). Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen dan loyalitas karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *29*(2), 130–145.

Ramadhany, F., Nur, D., & Syahputra, I. (2024). Strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri logistik. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *8*(1), 55–67.

Rizal, M., Alam, H. V, & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *5*(3), 88–101.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.