

Pengaruh Beban Kerja dan Teknologi Informasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Solo Square

Bunga Anggelina Putri^{1*}, Agus Suyatno², Taufiq Nur Muftiyanto³, Umi Hanifah⁴

Progam Studi Manajemen, Universitas Duta Bangsa Surakarta

Corresponding Author: Bunga Anggelina Putri 220414009@mhs.udb.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Work Information Technology, Organizational Commitment, Employees, Modern Retail

Received : June 22, 2026

Revised : July 24, 2026

Accepted: July 25, 2026

©2026 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research investigates employee organizational commitment, workload, and work-related information technology at PT Matahari Department Store Tbk Solo Square. This research is quantitative and causal. The sample was established using the Slovin formula, resulting in 70 respondents chosen from a total of 238 employees via a purposive sampling method. Data were gathered through a 1-5 Likert scale questionnaire and analyzed with SPSS version 27. This research employed validity, reliability, classical assumption evaluations, multiple linear regression analysis, t-tests, and R² values. The findings indicated that both workload and work-related information technology affect organizational commitment at PT Matahari Department Store Tbk Solo Square. This research can assist organizations in balancing workloads fairly and enhancing information technology to boost employee commitment to the organization.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri ritel modern berlangsung sangat cepat akibat perubahan perilaku konsumen di era digital dan meningkatnya persaingan bisnis. Perusahaan dituntut memberikan layanan berkualitas yang cepat serta tepat dalam situasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia dengan komitmen organisasi yang tinggi menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam bersaing, bukan semata-mata penerapan teknologi. Komitmen organisasi karyawan menjadi isu krusial bagi PT Matahari Department Store Tbk di tengah tuntutan operasional yang kian kompleks. Beban kerja yang meningkat menuntut setiap individu untuk tidak hanya memberikan layanan prima dan memenuhi sasaran penjualan, tetapi juga menguasai penerapan teknologi informasi. Keadaan tersebut berpotensi memengaruhi loyalitas dan keterikatan mereka kepada perusahaan. Komitmen organisasi diduga terpengaruh oleh beban kerja dan teknologi informasi sebagai faktor yang krusial.

Sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus dituntaskan karyawan dalam periode tertentu berdasarkan tuntutan pekerjaan disebut beban kerja (Haddad dkk., 2023). Beban kerja berlebihan penyebab kelelahan karyawan maupun merugikan perusahaan dengan penyeimbangan beban kerja dapat meningkatkan akuntabilitas dan dedikasi karyawan. Selain beban kerja, teknologi informasi kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.

Efektivitas dan efisiensi proses kerja dapat ditingkatkan melalui penerapan sistem kasir digital, absensi elektronik, dan sistem manajemen persediaan membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses kerja. Kemudahan penggunaan dan manfaat teknologi yang dirasakan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan di tempat kerja, sehingga mendorong komitmen terhadap organisasi (Marcita dkk., 2025).

Tingkat keterikatan seseorang terhadap organisasi, yang diwujudkan dalam bentuk kesetiaan, keinginan untuk bertahan, serta kontribusi maksimal demi pencapaian sasaran perusahaan, disebut sebagai komitmen organisasi (Rahayu & Dahlia, 2023). Kesetiaan yang lebih kuat dan partisipasi aktif dalam merealisasikan sasaran perusahaan lazim diperlihatkan oleh tenaga kerja yang memiliki ikatan organisasional yang kuat.

Temuan dari sejumlah studi terdahulu memperlihatkan ketidakkonsistenan terkait dampak tekanan pekerjaan dan penerapan sistem informasi pada loyalitas kelembagaan. Inkonsistensi tersebut menandakan celah dalam literatur yang memerlukan kajian lebih mendalam pada industri niaga eceran kontemporer, terutama di lingkungan PT Matahari Department Store Tbk Cabang Solo Square. Beban kerja dan teknologi informasi menjadi dua faktor yang dianalisis pengaruhnya terhadap komitmen organisasional karyawan PT Matahari Department Store Tbk Cabang Solo Square dalam studi ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

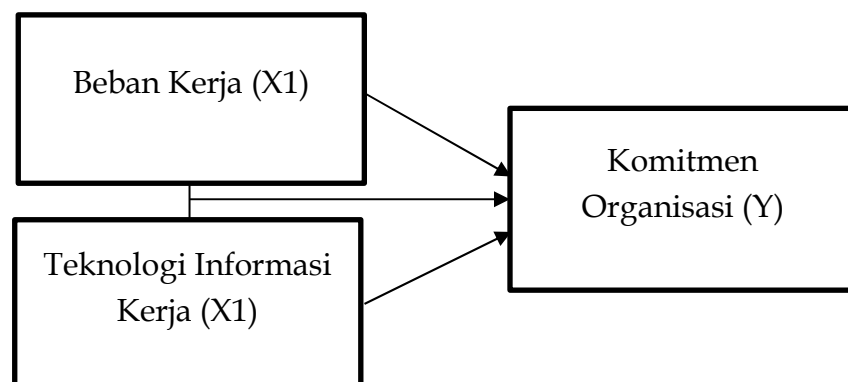
Beban kerja ialah serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja secara efisien dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan (Haddad dkk., 2023). Apabila beban kerja sesuai dengan kapasitas yang dimiliki karyawan, produktivitas dan tanggung jawab kerja cenderung meningkat. Sementara itu, beban kerja yang melebihi batas kemampuan berpotensi memicu kelelahan fisik dan psikologis, stres akibat pekerjaan, serta penurunan kualitas hasil kerja. Penelitian ini mengkaji beban fisik, mental, dan temporal menggunakan tiga indikator Munandar (Wicaksana dkk., 2025).

Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan pemanfaatan perangkat teknologi, sistem informasi, dan aplikasi digital untuk mendukung proses kerja agar lebih efektif, efisien, cepat, dan tepat (Dwi dkk., 2024). Penggunaan teknologi informasi membantu meningkatkan efektivitas kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Rohmat & Indaryani, 2023). Variabel teknologi informasi kerja menggunakan indikator yang diadaptasi dari *Technology Acceptance Model* (TAM) maupun *DeLone and McLean Information System Success Model*, yaitu *perceived usefulness*, *perceived ease of use*, dan kualitas sistem (Maghfiroh & Nuryana, 2022).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tercermin dari tingkat loyalitas, peningkatan performa kerja, serta keinginan kuat pekerja untuk tetap bertahan di perusahaan tempatnya bekerja (Alwi & Rachmawaty, 2024). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi biasanya berupaya lebih giat dan memberikan kontribusi lebih signifikan terhadap sasaran organisasi (Rahayu & Dahlia, 2023). Allen dan Meyer sebagaimana dikutip oleh Mahardita & Noermijati (2023) menguraikan tiga dimensi yang dipakai untuk menilai komitmen organisasi dalam penelitian itu. Ketiga dimensi tersebut meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan desain kausal ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan terhadap karyawan PT Matahari Department Store Tbk Solo Square. Dari total populasi sebanyak 238 orang, sebanyak 70 responden dipilih sebagai sampel melalui metode *purposive sampling* dengan dasar perhitungan rumus Slovin pada taraf kesalahan 10%. Data dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert lima tingkat untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Pengolahan data dalam penelitian ini mencakup serangkaian prosedur statistik yang dijalankan melalui perangkat lunak SPSS versi 27. Tahapan tersebut terdiri dari pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, pemeriksaan asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas, dan diakhiri dengan penerapan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis Karakteristik Profil Responden

Hasil penelitian diperoleh data karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	Responden
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	6	91,4
		Perempuan	64	8,6
2	Usia	< 20 tahun	8	11,4
		21-25 tahun	27	38,6
		26-30 tahun	23	32,9
		> 30 tahun	12	17,1
3	Pendidikan	SMA/SMK	61	87,1
		Diploma (D3)	1	1,4
		Sarjana (S1)	8	11,4
4	Lama Bekerja	< 1 tahun	19	27,1
		1-3 tahun	28	40,0
		4-6 tahun	7	10,0
		> 6 tahun	16	22,9
5	Status Karyawan	Karyawan Tetap	21	30
		Karyawan Kontrak	49	70
6	Divisi	SPG/SPB	56	80
		Kasir	10	12,9
		Admin	1	1,4
		Supervisor	1	1,4
		Beauty Advisor	1	1,4
		Customer Service	1	1,4
		Security	1	1,4
7	Pendapatan	< 2 juta	20	28,6
		2-3 juta	43	61,4
		3-5 juta	6	8,6
		> 5 juta	1	1,4

Sumber : Data Diolah (2026)

Pada Tabel 1 menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu dengan persentase sebesar (91,4%), dengan usia 21-25 tahun

(38,6%), dengan pendidikan SMA/SMK (87,1%), dengan lama bekerja 1-3 tahun (40,0%), dengan status karyawan Karyawan Kontrak (70%), dengan Divisi SPG/SPB (80%), dan dengan pendapatan 2-3 juta (61,4%).

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,548	0,235	VALID
	X1.2	0,547	0,235	VALID
	X1.3	0,401	0,235	VALID
	X1.4	0,577	0,235	VALID
	X1.5	0,592	0,235	VALID
	X1.6	0,299	0,235	VALID
	X1.7	0,603	0,235	VALID
	X1.8	0,633	0,235	VALID
	X1.9	0,550	0,235	VALID
Teknologi Informasi Kerja (X2)	X2.1	0,677	0,235	VALID
	X2.2	0,756	0,235	VALID
	X2.3	0,657	0,235	VALID
	X2.4	0,561	0,235	VALID
	X2.5	0,716	0,235	VALID
	X2.6	0,763	0,235	VALID
	X2.7	0,633	0,235	VALID
	X2.8	0,561	0,235	VALID
	X2.9	0,780	0,235	VALID
Komitmen Organisasi (Y)	Z1.1	0,622	0,235	VALID
	Z1.2	0,504	0,235	VALID
	Z1.3	0,682	0,235	VALID
	Z1.4	0,552	0,235	VALID
	Z1.5	0,627	0,235	VALID
	Z1.6	0,681	0,235	VALID
	Z1.7	0,610	0,235	VALID
	Z1.8	0,451	0,235	VALID
	Z1.9	0,707	0,235	VALID

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil dari Tabel 2, item pernyataan dalam variabel beban kerja, teknologi informasi kerja, dan komitmen organisasi dinyatakan lolos uji validitas. Nilai r yang diestimasi untuk setiap variabel melebihi nilai r tabel. Setiap item pernyataan dapat mengukur konstruk yang diteliti dan memenuhi syarat untuk studi.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Koefisien	Keterangan
Beban Kerja	0,678	0,60	Reliabel
Teknologi Informasi	0,844	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,78	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2026)

Dari uji reliabilitas pada tabel bernilai cronbach's alpha > 0,60, kesimpulannya pada pernyataan dari variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas****Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,14399718
Most Extreme Differences	Absolute	0,052
	Positive	0,052
	Negative	-0,042
Test Statistic		0,052
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,918
	99% Lower Bound	0,911
	Confidence Interval	
	Upper Bound	0,925

Sumber : Data Diolah (2026)

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov nilai Asymp. Sig. sejumlah 0,200 > 0,05 dengan residual pada model regresi berdistribusi normal sehingga asumsi tentang normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X1)	0,919	1,088
	Teknologi Informasi Kerja (X2)	0,919	1,088

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI (Y)

Sumber : Data Diolah (2026)

Pada uji Multikolinearitas, Beban Kerja (X1) maupun Teknologi Informasi Kerja (X2) bernilai Tolerance sejumlah 0,919 (> 0,10) maupun VIF sejumlah 1,088 (< 10), model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, variabel independen tidak berkaitan linear yang tinggi dan layak pada analisis regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,306	2,005		2,647	0,010
Beban Kerja (X1)	-0,069	0,054	-0,160	-1,278	0,206
Teknologi Informasi Kerja (X2)	-0,021	0,049	-0,054	-0,432	0,667

a. Dependent Variable: Abs_RES1

Sumber : Data Diolah (2026)

Dari uji Glejser, variabel beban kerja maupun teknologi informasi kerja bernilai signifikansi sejumlah 0,206 dan 0,667 > 0,05, model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,274	3,449		1,239	0,220
Beban Kerja (X1)	0,551	0,093	0,517	5,943	0,000
Teknologi Informasi Kerja (X2)	0,380	0,085	0,390	4,485	0,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : Data Diolah (2026)

Persamaan regresi yaitu :

$$Y = 4,274 + 0,551X_1 + 0,380X_2$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

X1 = Beban Kerja

X2 = Teknologi Informasi Kerja

1. Nilai konstanta 4.274 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Teknologi Informasi Kerja adalah 0, maka nilai Komitmen Organisasi diperkirakan sebesar 4,274.
2. Dengan asumsi faktor-faktor lain tetap konstan tiap peningkatan satu unit pada Beban Kerja (X1) meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,551.
3. Dengan asumsi faktor-faktor lain tetap konstan, tiap peningkatan satu unit pada Teknologi Informasi Kerja (X2) meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,380.

Uji Hipotesis

- a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,274	3,449		1,239	0,220
Beban Kerja (X1)	0,551	0,093	0,517	5,943	0,000
Teknologi Informasi Kerja (X2)	0,380	0,085	0,390	4,485	0,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber : Data Diolah (2026)

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam Tabel 8, uji t menandakan bahwa beban kerja maupun teknologi informasi kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Beban kerja maupun teknologi informasi kerja masing-masing memiliki nilai t sebesar 5,943 dan 4,485 > 1,995 (t tabel) maupun signifikansi 0,000 < 0,05.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	781,726	2	390,863	38,396	,000 ^b
Residual	682,046	67	10,180		
Total	1463,771	69			

Sumber : Data Diolah (2026)

Pada tabel, uji F bernilai signifikansi 0,000 dengan f hitung 38,396, bahwa beban kerja maupun teknologi informasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

c. Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 9 Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	0,534	0,520	3,191

Sumber : Data Diolah (2026)

Nilai adjusted R-Square sebesar 0,520, menandakan bahwa beban kerja dan informasi teknologi kerja menjelaskan 52,0% varians komitmen organisasi, sedangkan aspek lain di luar model penelitian menjelaskan 48,0%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Temuan penelitian menandakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menandakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan belum tentu menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi. Ketika beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan,

mereka cenderung memiliki hubungan yang lebih erat dengan organisasi dan termotivasi untuk berperan dalam mencapai sasaran bersama (Junaedi dkk., 2021)

Pada PT Matahari Department Store Tbk Solo Square, beban kerja yang diterima merupakan bagian aktivitas operasional sehari-hari. Beban kerja dikelola melalui pembagian tugas yang disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing karyawan, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif. Kondisi ini membuat karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik serta mendorong terbentuknya ikatan dan dedikasi terhadap organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian (Wijaya & Sutisna, 2025) yang menandakan beban kerja yang didistribusikan secara proporsional dapat meningkatkan persepsi keadilan, kepercayaan, dan penghargaan dari organisasi, sehingga memperkuat loyalitas serta ikatan emosional karyawan dengan organisasi.

Penelitian ini selaras dengan penelitian Setiawan (2021) dan Wijaya & Sutisna (2025) dalam penelitiannya menandakan bahwa beban kerja berdampak besar pada komitmen organisasi.

Pengaruh Teknologi Informasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Temuan penelitian menandakan bahwa teknologi informasi di tempat kerja memberikan dampak positif terhadap komitmen organisasi. Teknologi informasi yang mudah digunakan dan mampu mendukung penyelesaian pekerjaan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga meningkatkan rasa nyaman, kepuasan, serta keterikatan terhadap organisasi.

Pada PT Matahari Department Store Tbk Cabang Solo Square, teknologi informasi telah menjadi elemen krusial dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan. Semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi oleh pegawai, semakin baik juga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dan sebaliknya, semakin rendah pemanfaatan teknologi informasi yang dimiliki pegawai semakin buruk pula komitmen pegawai terhadap organisasi yang dimiliki (Dwi dkk., 2024).

Temuan penelitian ini selaras dengan hasil dari penelitian Karima & Ferry Cahaya (2024), Rohmat & Indaryani (2023), dan Lubis et al. (2022) yang menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja karyawan karena mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kenyamanan dalam bekerja.

Pengaruh beban kerja dan teknologi informasi kerja terhadap komitmen organisasi

Temuan uji F menandakan bahwa beban kerja dan teknologi informasi kerja yang dilakukan secara bersamaan memberikan dampak yang besar terhadap komitmen organisasi di kalangan karyawan PT Matahari Department Store Tbk Solo Square. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja proporsional yang didukung oleh teknologi informasi yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Di PT Matahari Department Store Tbk Solo Square, pembagian tugas sesuai tanggung jawab dan pemanfaatan teknologi informasi dalam operasional membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga mendorong komitmen karyawan terhadap organisasi. Beban kerja dan teknologi informasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi di kalangan karyawan PT Matahari Department Store Tbk Solo Square.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan beban kerja dan teknologi informasi kerja berdampak positif maupun signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Matahari Department Store Tbk Solo Square. Semakin baik pengelolaan beban kerja dan penerapan teknologi informasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan. Beban kerja dan teknologi informasi dapat berkontribusi dalam menjelaskan variasi komitmen organisasi, meskipun faktor-faktor lain di luar penelitian juga memengaruhi komitmen organisasi karyawan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki batasan karena hanya mengkaji dampak beban kerja dan teknologi informasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Matahari Department Store Tbk Solo Square dengan jumlah responden yang terbatas, sehingga temuan penelitian tidak dapat diterapkan secara umum. Oleh sebab itu, peneliti berikutnya disarankan memperluas studi dengan menyertakan variabel yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen organisasi, seperti kepuasan kerja, suasana kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan juga motivasi kerja. Selain itu, studi ini dapat diperluas pada objek penelitian dan sektor industri lainnya dengan melibatkan lebih banyak responden untuk mencapai hasil yang lebih bervariasi, lengkap, dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Seiring dengan selesainya artikel ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan dan semua pihak yang telah memberikan kontribusi berupa saran dan kritik demi meningkatkan kualitas penelitian. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa memberikan berkah dan arahan untuk kita semua. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A. R., & Rachmawaty, A. (2024). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Inovation Solution Samarinda: The effect of workload and organizational commitment on employee performance in Samarinda Innovation Solution. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 26(4), 758.
- Dwi, A., Prabowo, R., Kusnilawati, N., & Santoso, D. (2024). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja

- pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Studi kasus Pengadilan Agama Wilayah Eks Karesidenan Semarang). *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 300–313. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Haddad, H. A. H. Al, Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multimedia Dehasen*, 2, 15–28.
- Junaedi, Supriyatno, & Sadikin, R. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi. *Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 10(2), 131–141.
- Lubis, N., Harahap, A. Y., & Syardiansah, S. (2022). Pengaruh pemahaman teknologi informasi dan akuntansi terhadap komitmen organisasi dimoderasi kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 23–33. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3770>
- Maghfiroh, S., & Nuryana, K. D. (2022). Penerapan metode TAM dan DeLone and McLean IS Success untuk mengevaluasi keberhasilan aplikasi Lazada. *JEISBI (Journal of Emerging Information Systems and Business Intelligence)*, 3(3), 24–32.
- Mahardita, E. J., & Noermijati, N. (2023). Pengaruh komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(1), 231–243. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.20>
- Marcita, O., Yeni, F., & Afuan, M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT Abaisiat Raya. *Bisnis dan Digital*, 2(1). <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i1.474>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rohmat, A. N., & Indaryani, M. (2023). Pengaruh mutasi, teknologi informasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 3, 612–628.
- Setiawan, I. (2021). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 994–1003. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.455>
- Wijaya, S., & Sutisna, N. (2025). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi. *ECo-Buss*, 8(2), 1335–1351. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i2.3117>
- Wicaksana, E. P. S. W., Fanggidae, R. E., Nafie, R. E. I., & Timuneno, T. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kupang.