

Dr. Linawati, M.Pd

KOMITMEN YANG DIUJI WAKTU

Strategi Cerdas Membangun
Organisasi Tangguh di

Era Hybrid Work



Dr. Linawati, M.Pd

KOMITMEN YANG DIUJI WAKTU

Strategi Cerdas Membangun
Organisasi Tangguh di

Era Hybrid Work



KOMITMEN YANG DIUJI WAKTU
Strategi Cerdas Membangun Organisasi Tangguh di Era *Hybrid Work*

Penulis:

Dr. Linawati, M.Pd

Desain Cover:

Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Rudi Hartono

ISBN:

978-634-246-769-5

Cetakan Pertama:

Maret, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Dunia kerja mengalami perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Teknologi digital merombak cara kita berkomunikasi, bekerja, dan berkolaborasi. Banyak organisasi berlari mengejar efisiensi melalui otomatisasi, AI, dan sistem daring, namun pada akhirnya disadari bahwa keberhasilan jangka panjang tetap ditentukan oleh satu hal yang tidak bisa digantikan teknologi yaitu komitmen manusia. Dalam situasi yang serba cepat dan penuh ketidakpastian, komitmen organisasi menjadi fondasi yang menjaga keberlangsungan dan stabilitas. Organisasi dengan karyawan yang berkomitmen tidak hanya bertahan, tetapi juga mampu berkembang di tengah disrupsi. Sebaliknya, organisasi dengan komitmen yang rapuh sering kali mudah terguncang oleh perubahan. Karena itulah pembahasan mengenai komitmen organisasi menjadi sangat relevan, terutama ketika model kerja *hybrid* dan *remote* semakin umum diterapkan.

Buku ini disusun untuk membantu pembaca memahami komitmen organisasi secara sederhana namun mendalam. Bab pertama memperkenalkan mengapa penguatan komitmen menjadi hal yang begitu penting saat ini. Pembaca diajak melihat bagaimana komitmen bukan hanya soal loyalitas, tetapi juga tentang rasa memiliki, kemauan berkontribusi, dan keberanian bertahan bersama organisasi dalam jangka panjang. Bagian kedua menyajikan landasan teori yang menjadi pijakan utama kajian komitmen organisasi. Beragam konsep klasik hingga kontemporer dijelaskan dengan bahasa yang mudah dipahami. Dengan memahami teori-teori ini, pembaca dapat melihat bagaimana komitmen terbentuk, faktor apa saja yang memengaruhinya, dan mengapa komitmen menjadi indikator penting dalam efektivitas organisasi.

Bagian ketiga membawa pembaca lebih jauh pada mekanisme peningkatan komitmen organisasi berdasarkan pemikiran Colquitt dan rekan-rekannya serta didukung oleh teori-teori lain yang relevan. Pada bagian ini, teori dihubungkan dengan praktik, menunjukkan bagaimana persepsi keadilan, dukungan organisasi, kualitas kepemimpinan, dan dinamika hubungan interpersonal dapat membentuk tingkat komitmen seorang karyawan. Mekanisme ini dipaparkan bukan hanya sebagai konsep, tetapi juga sebagai strategi yang aplikatif untuk meningkatkan keterikatan di dunia kerja yang terus berubah. Terakhir, bagian keempat membahas tantangan dan prospek komitmen organisasi di era digital (*remote working dan hybrid work*). Kita hidup di masa ketika fleksibilitas kerja menjadi nilai

penting, tetapi sekaligus berpotensi melemahkan kedekatan emosional antara karyawan dan organisasi. Tantangan seperti kelelahan digital, berkurangnya interaksi tatap muka, serta perubahan ekspektasi generasi muda menjadi faktor-faktor baru yang perlu dicermati. Namun, di balik semua tantangan itu, terdapat peluang besar untuk membangun komitmen dengan cara yang lebih inovatif, adaptif, dan manusiawi.

Melalui buku ini, Anda akan menemukan bahwa komitmen organisasi bukan hanya konsep akademik, tetapi juga sebuah strategi praktis yang dapat membentuk masa depan organisasi. Semoga buku ini menjadi panduan yang berguna bagi pemimpin, praktisi SDM, peneliti, mahasiswa, dan siapa pun yang ingin memahami bagaimana membangun organisasi yang tidak hanya efisien, tetapi juga kuat secara manusiawi.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 MENGAPA MEREKA PERGI?	1
BAB 2 MEMAHAMI JIWA KOMITMEN DALAM ORGANISASI	7
A. Komitmen dan Organisasi: Fondasi Konseptual	7
B. Definisi Komitmen Organisasi	11
C. Sejarah Perkembangan Komitmen Organisasi	13
D. Teori Komitmen Organisasi	18
E. Unsur Komitmen Organisasi	29
F. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	30
G. Komitmen dan Kaitannya dengan Kepuasan, Loyalitas, Turnover, dan Kinerja	33
BAB 3 KOMITMEN SEBAGAI FONDASI TAK TERLIHAT YANG MENGUATKAN ORGANISASI	39
A. Hasil/Capaian individu	41
B. Mekanisme Pada Tingkat Individu.....	45
C. Karakteristik Personal Individu	54
D. Mekanisme Tim	57
E. Mekanisme Organisasi	59
F. Teori yang Bekerja: Strategi Peningkatan dan Aplikasi Penguatan Komitmen Organisasi	62
G. Sintesis Relevansi Teori dan Praktik	78
H. Mencapai Level Kinerja Kerja dan Komitmen Organisasional	80
BAB 4 MENATA ULANG KOMITMEN UNTUK BERTAHAN DI ERA HYBRID	83
A. Komitmen Organisasi di Era <i>Remote Working</i>	84
B. <i>Hybrid Work</i> dan Komitmen Organisasi	89
C. Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) dan Komitmen Organisasional	94
D. Hubungan Kerja Jarak Jauh, <i>Work-Life Balance</i> , dan Komitmen Organisasi	98
E. Teknologi: Meningkatkan Atau Menurunkan Komitmen?	100
F. Generasi Muda (Milenial dan Gen Z) dan Komitmen Organisasi	104
G. Mewujudkan Komitmen Organisasi di Era <i>Remote Working</i> dan <i>Hybrid Work</i>	107
H. Strategi Inovatif dalam Menghadapi Tantangan Masa Depan	110
DAFTAR PUSTAKA	118
PROFIL PENULIS	124

BAB 1

MENGAPA MEREKA PERGI?

Dalam dinamika organisasi modern yang kian kompleks dan kompetitif, keberhasilan organisasi tidak lagi semata ditentukan oleh strategi bisnis yang cemerlang, inovasi produk, atau kemajuan teknologi. Faktor penentu yang sering kali luput dari sorotan, namun justru paling menentukan keberlanjutan organisasi adalah kualitas dan komitmen sumber daya manusia. Di tengah arus globalisasi, percepatan digitalisasi, serta perubahan nilai dan pola kerja, komitmen organisasi tampil sebagai fondasi psikologis yang menjaga organisasi tetap hidup, stabil, dan adaptif. Organisasi pada hakikatnya bukanlah bangunan mati yang digerakkan oleh mesin dan modal, melainkan sistem sosial yang digerakkan oleh manusia. Ketika komitmen individu di dalamnya melemah, struktur organisasi yang tampak kokoh pun perlahan kehilangan daya tahannya. Fenomena mogok kerja, menurunnya loyalitas, meningkatnya absensi, hingga eksodus karyawan bukan sekadar gejala teknis ketenagakerjaan, melainkan sinyal retaknya fondasi psikologis organisasi. Dengan kata lain, krisis komitmen adalah krisis keberlangsungan.

Realitas ini tercermin jelas dalam berbagai peristiwa besar, baik di tingkat nasional maupun global. Kasus mogok kerja massal PT Freeport Indonesia pada tahun 2011¹ menunjukkan betapa rapuhnya organisasi ketika suara dan aspirasi pekerja diabaikan. Ribuan pekerja menghentikan aktivitas tambang bukan karena ketiadaan teknologi atau modal, melainkan karena tuntutan dasar akan keadilan, kesetaraan, dan pengakuan. Macetnya komunikasi organisasi mengakibatkan kerugian ratusan juta dolar dan melumpuhkan operasional perusahaan. Di balik kemegahan

¹ Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia, "Perkembangan Kasus Pemogokan Karyawan PT Freeport Indonesia," 18 Oktober 2011. Diakses 12 Desember 2025.

BAB 2

MEMAHAMI JIWA KOMITMEN DALAM ORGANISASI

Komitmen organisasi bukanlah konsep yang muncul begitu saja. Ia tumbuh dari dua fondasi penting: komitmen sebagai fenomena psikologis dan moral, serta organisasi sebagai wadah sosial tempat komitmen itu dihayati dan diwujudkan. Karena itu, memahami komitmen organisasi secara utuh menuntut kita untuk terlebih dahulu menelaah kedua konsep tersebut. Komitmen hanya dapat dimengerti secara benar ketika ditempatkan dalam konteks sosial tempat ia beroperasi, sedangkan organisasi hanya dapat berfungsi efektif ketika dihidupkan oleh komitmen orang-orang di dalamnya. Dengan kata lain, komitmen dan organisasi saling membutuhkan dan saling melengkapi.

A. KOMITMEN DAN ORGANISASI: FONDASI KONSEPTUAL

Secara etimologis, komitmen berasal dari bahasa Latin *committere*, yang berarti menggabungkan, mempercayakan, atau menyerahkan diri pada suatu tujuan.¹⁵ Dalam perkembangan bahasa Inggris modern, istilah *commitment* memuat dua makna utama: kesediaan memberikan waktu dan perhatian pada sesuatu yang dianggap bernilai, serta janji atau kesepakatan untuk bertindak secara bertanggung jawab.¹⁶ Makna ini sejalan dengan definisi KBBI¹⁷ yang menggambarkan komitmen sebagai keterikatan atau perjanjian untuk melakukan sesuatu. Namun dalam konteks profesional, komitmen tidak lagi dimaknai sebatas kewajiban formal. Ia mencakup

¹⁵ *Online Etymology Dictionary*. "commit." Diakses 1 Agustus 2025. <https://www.etymonline.com/word/commit>.

¹⁶ Oxford University Press, *Oxford Student's Dictionary*, (Oxford: Oxford University Press, 2012), hal. 148.

¹⁷ Tim penyusun KBBI edisi ke-2, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hal. 515

BAB 3

KOMITMEN SEBAGAI FONDASI TAK TERLIHAT YANG MENGUATKAN ORGANISASI

Bagian ini membahas secara komprehensif strategi peningkatan dan pengaplikasian penguatan komitmen organisasi sebagai upaya sistematis dalam membangun keterikatan karyawan yang kuat dan berkelanjutan terhadap organisasi. Pembahasan diarahkan untuk menjawab kebutuhan praktis organisasi dalam menghadapi dinamika pengelolaan sumber daya manusia yang semakin kompleks, sekaligus memberikan landasan teoretis yang kokoh bagi perumusan dan implementasi strategi penguatan komitmen organisasi.

Secara khusus, bagian 3 mengacu pada kerangka teori perilaku organisasi yang dipandang memiliki relevansi tinggi dalam menjelaskan bagaimana komitmen organisasi terbentuk, berkembang, dan diperkuat dalam konteks kerja yang nyata. Teori ini tidak memandang komitmen organisasi sebagai sikap psikologis yang berdiri sendiri, melainkan sebagai hasil dari interaksi yang saling terkait antara mekanisme individu, mekanisme kelompok, dan mekanisme organisasi. Pendekatan tersebut memungkinkan pembaca untuk mendapat gambaran dan pemahaman yang lebih utuh karena mengintegrasikan aspek kognitif, emosional, dan perilaku karyawan dalam satu kerangka analisis yang sistemis.

Dibanding dengan teori komitmen organisasi lainnya yang menitikberatkan pada dimensi afektif, normatif, dan berkelanjutan (baca: Allen dan Meyer), teori Colquitt dkk. menawarkan cakupan analisis yang lebih operasional dan aplikatif. Model Meyer dan Allen memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan alasan psikologis individu bertahan dalam organisasi, namun relatif terbatas dalam menguraikan mekanisme konkret yang dapat diintervensi secara langsung oleh manajemen. Pada bagian ini akan secara eksplisit menyoroti faktor organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan, seperti keadilan organisasi, kepercayaan,

BAB 4

MENATA ULANG KOMITMEN UNTUK BERTAHAN DI ERA *HYBRID*

Perkembangan teknologi digital dan perubahan pola kerja global pasca-pandemi telah mengubah secara mendasar dinamika hubungan antara karyawan dan organisasi. Transformasi besar ini tidak hanya memengaruhi sistem operasional dan manajerial, tetapi juga cara individu memaknai keterikatan mereka terhadap tempat kerja. Dalam kondisi inilah, komitmen organisasi mengalami redefinisi, dari sekadar loyalitas konvensional menjadi bentuk keterikatan yang lebih kompleks, berbasis pengalaman kerja yang fleksibel, bermakna, dan terfasilitasi oleh teknologi.

Untuk merespons perubahan tersebut, semakin banyak organisasi mengadopsi sistem manajemen sumber daya manusia berbasis elektronik (e-HRM).²¹⁹ Teknologi ini bukan hanya alat untuk meningkatkan efisiensi administrasi SDM, namun juga instrumen penting yang membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Melalui e-HRM, organisasi mampu membangun ruang kerja jarak jauh yang lebih interaktif dan mandiri, dengan akses *real-time* dan dukungan data, sehingga operasional tetap berlangsung meski struktur kerja semakin menyebar. Namun, penerapan kerja jarak jauh dan model kerja *hybrid* juga memunculkan tantangan baru. Organisasi harus mengelola kepercayaan, koordinasi, dan rasa kebersamaan

²¹⁹ Electronic Human Resource Management (E-HRM) adalah jantung dari *remote electronic working*. E-HRM didefinisikan sebagai sistem dan aplikasi informasi berbasis web yang mendukung para partisipan secara kolektif dalam menjalankan aktivitas manajemen sumber daya manusia (MSDM) bersama. E-HRM berfungsi sebagai alat untuk melaksanakan operasi MSDM sekaligus sebagai sarana untuk mempertemukan kelompok-kelompok pelaku yang terpisah secara geografis. Melalui saluran berbasis web, e-HRM mendukung operasi MSDM dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Bdk., Haitham H. Alshibly dan Khalid N. Alzubi, "Unlock the Black Box of Remote e-Working Effectiveness and e-HRM Practices Effect on Organizational Commitment", *Journal Cogent Business And Management*, Vol. 9 (2022), hlm. 1-23. DOI: 10.1080/23311975.2022.2153546

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Agus Wibowo. (2003). *Kumpulan teori organisasi dan manajemen*. Yayasan Prima Agus Teknik & Universitas STEKOM.
- Agustina Inesia, dkk. (2025). *Perspektif well-being dalam dunia kerja*. Akiopedia Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organizations work*. Harvard Business School Press.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill.
- Deloitte. (2022). *The digital fatigue paradox: Balancing technology and well-being at work*. Deloitte Development LLC.
- Gallup. (2023). *State of the global workplace report 2023*. Gallup.
- Gitosudarmo. (2001). *Prinsip dasar manajemen*. BPFE.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business School Press.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Hurley, R. F. (2012). *The decision to trust*. Jossey-Bass.
- International Labour Organization. (2022). *Working time and work-life balance around the world*. International Labour Office.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *Strategy-focused organization*. Harvard Business School Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Luthans, F. (2016). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Oxford University Press. (2012). *Oxford student's dictionary*. Oxford University Press.

- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business School Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. R., dkk. (2012). *Organizational behavior* (12th ed.). John Wiley & Sons.
- Spector, P. E. (2011). *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. APA Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. Dalam S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. Nelson-Hall.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.

JURNAL ILMIAH

- Abdullah Al-Suraihi, W., dkk. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3).
- Abdulmohsen Alfalah, A., Al-Saidi, K., & Al-Kharusi, F. (2024). Redefining work dynamics: How technology affordance and remote flexibility drive organizational excellence. *International Journal of Data and Network Science*, 8(1).
- Abdu Haris, A. F., & Rahim, D. R. (n.d.). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Baru. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Prastyowati, A. H., Ismail, N. B., & Musaiyadi. (2023). The influence of reward, punishment, organizational commitment and work motivation towards employee performance. *Journal of Human Resource Development*, 5(2).
- Dajani, M. A. Z. (2015). The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the Egyptian banking sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5).
- Al Zeer, I., Alkhatib, A. A., & Alshrouf, M. (2019). Determinants of organisational commitment of universities' employees. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 9(1).

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1).
- Allen, N. J., & Shanock, L. R. (2013). Perceived organizational support and organizational commitment: A cross-cultural meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3).
- Alshibly, H. H., & Alzubi, K. N. (2022). Unlock the black box of remote e-working effectiveness and e-HRM practices effect on organizational commitment. *Cogent Business & Management*, 9.
- Sahputra Tanjung, A., dkk. (2022). Pemahaman terhadap teori-teori organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(4).
- Anam, R. K. (2025). Pentingnya teori pertukaran sosial Peter M. Blau di era masyarakat 5.0. *Social Edu: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 1(3).
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25.
- Benawa, A., & Adrianto, S. (2021). Membangun komitmen di atas kepemimpinan dan trust. *JEMAP*, 4(1).
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Academy of Management Journal*, 41(1).
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1).
- Borman, W. C., & Motowidlo, R. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2).
- Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3).
- Dabir, A. R., & Azarpira, M. (2017). Organizational commitment and its impact on employees' individual interactions. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 2(1).
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4).
- Eisenberger, R., dkk. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Aldi, E. (2024). Peran pemikiran Taylor dalam rerangka scientific management. *Equilibrium: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 18(1).

- Sya'bani, F., & Noermijati. (2025). The effect of remote working on employee performance. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 4(1).
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2).
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 6.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3).
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50.
- Leonardi, P. M. (2021). COVID-19 and the new technologies of organizing: Digital exhaust, digital footprints, and artificial intelligence in the wake of remote work. *Journal of Management Studies*, 58(1).
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3).
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2).
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3).
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1980). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *Psychological Bulletin*, 87(4).
- Porter, L. W., dkk. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5).
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2).

- Vidya, S. B., & Vasantha, S. (2024). Effectiveness of hybrid workplace and its sustainable impact on employee performance. *Salud, Ciencia y Tecnología-Serie de Conferencias*, 3.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2).
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18(1).
- Waizenegger, L., dkk. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4).

INTERNET

- AP News. (2023, September 27). In Hollywood writers' battle against AI, humans win (for now). <https://apnews.com/article/hollywood-ai-strike-wga-artificial-intelligence-39ab72582c3a15f77510c9c30a45ffc8>
- CNBC Indonesia. (2025, Oktober 28). Amazon pecat 14.000 karyawan di seluruh dunia, bilang demi efisiensi. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20251028192516-37-680071/amazon-pecat-14000-karyawan-di-seluruh-dunia-bilang-demi-efisiensi>
- Gallup. (2023). State of the global workplace report 2023. [Scribd+2advisor.visualcapitalist.com+2](https://www.gallup.com/workplace/506798/globally-employees-engaged-stressed.aspx)
- Gallup. (2023, Juni 13). Globally, employees are more engaged-and more stressed. <https://www.gallup.com/workplace/506798/globally-employees-engaged-stressed.aspx>.
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. (2011, Oktober 18). Perkembangan kasus pemogokan karyawan PT Freeport Indonesia. <https://www.esdm.go.id/id/media-center/arsip-berita/perkembangan-kasus-pemogokan-karyawan-pt-freeport-indonesia#:~:text=Berlarutnya%20aksi%20mogok%20tersebut%20memicu,pengunjuk%20rasa%20maupun%20aparatur%20keamanan>
- Kompas.com. (2016, Mei 10). Ratusan pilot Lion Air mogok terbang karena uang transpor tak dibayar. <https://megapolitan.kompas.com/read/2016/05/10/11373161/Ratusan.Pilot.Lion.Air.Mogok.Terbang.karena.Uang.Transpor.Tak.Dibayar>.

- Kompasiana. (2025, November 22). PHK massal startup 2022–2024 dan lemahnya tata kelola perusahaan. <https://www.kompasiana.com/nurinsaniharahap7811/69215a9134777c2acb5789a2/phk-massal-startup-2022-2024-dan-lemahnya-tata-kelola-perusahaan>
- Online Etymology Dictionary. (n.d.). Commit. <https://www.etymonline.com/word/commit>
- PwC. (2024, Oktober 3). Global workforce hopes & fears 2024. <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/press-release/2024/indonesian/para-pekerja-merangkul-ai-dan-memprioritaskan-pertumbuhan-ketera.html>
- PR Newswire. (2024, Januari 18). New Kincentric report reveals employee attrition, manager burnout will remain a challenge globally. , <https://www.prnewswire.com/ae/news-releases/new-kincentric-report-reveals-employee-attrition-manager-burnout-will-remain-a-challenge-globally-811142031.html>

PROFIL PENULIS



Linawati, M.Pd. adalah akademisi dan praktisi pendidikan yang memiliki perhatian dan minat mendalam pada bidang manajemen pendidikan, khususnya komitmen organisasional, penguatan budaya sekolah, serta pengembangan pendidikan berbasis kearifan lokal dan dukungan organisasi. Lahir di Bogor pada tahun 1968, beliau telah mengabdikan diri di dunia pendidikan sejak tahun 1988.

Kariernya dimulai sebagai tenaga honorer di SDN Pajajaran Bogor (1988–1991), kemudian melanjutkan pengabdian di SD Regina Pacis Bogor (1991–2004). Sejak tahun 2004 hingga sekarang, beliau mengajar dan mengabdikan di SD Kesatuan Bogor. Dedikasi dan kepemimpinannya mendapat kepercayaan institusi dengan penugasan sebagai Kepala Sekolah pada periode 2010–2016 dan kembali dipercaya menjabat sejak tahun 2022 hingga saat ini.

Beliau menyelesaikan pendidikan doktoral dengan fokus penelitian pada strategi peningkatan komitmen organisasi guru melalui pendekatan integrasi kearifan lokal dan penguatan dukungan organisasi. Sebagai bentuk kontribusi ilmiah, beliau menerbitkan buku hasil pengembangan disertasi berjudul *Guru Berkomitmen Tinggi: Integrasi Kearifan Lokal dan Dukungan Organisasi*, yang menjadi wujud komitmen dalam menghadirkan gagasan akademik yang aplikatif bagi peningkatan mutu pendidikan.

KOMITMEN YANG DIUJI WAKTU

Strategi Cerdas Membangun Organisasi Tangguh
di Era Hybrid Work

Dunia kerja mengalami perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Teknologi digital merombak cara kita berkomunikasi, bekerja, dan berkolaborasi. Banyak organisasi berlari mengejar efisiensi melalui otomatisasi, AI, dan sistem daring, namun pada akhirnya disadari bahwa keberhasilan jangka panjang tetap ditentukan oleh satu hal yang tidak bisa digantikan teknologi yaitu komitmen manusia. Dalam situasi yang serba cepat dan penuh ketidakpastian, komitmen organisasi menjadi fondasi yang menjaga keberlangsungan dan stabilitas. Organisasi dengan karyawan yang berkomitmen tidak hanya bertahan, tetapi juga mampu berkembang di tengah disrupsi. Sebaliknya, organisasi dengan komitmen yang rapuh sering kali mudah terguncang oleh perubahan. Karena itulah pembahasan mengenai komitmen organisasi menjadi sangat relevan, terutama ketika model kerja hybrid dan remote semakin umum diterapkan.



SCANME

 www.penerbitwidina.com
 @penerbitwidina
 [penerbit widina](https://www.facebook.com/penerbitwidina)
 penerbitwidina@gmail.com
 [widina store](#)
 [widina bookstore](#)
 Layanan Pustaka & Persewaan Buku
0815-7000-699

Komunikasi, Bahasa & Televisi

ISBN 978-634-246-769-5



9

786342

467695