



Peran Rasa Saling Percaya Karyawan dan Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kebanggaan pada Organisasi di Perusahaan Logistik Malang

Lailatudzurrohmah^{1*}, Nilawati Fiernaningsih²

lailatudzurrohmah13@gmail.com^{1*}, nilafh@polinema.ac.id²

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis

^{1,2}Politeknik Negeri Malang

Received: 20 04 2025. Revised: 17 05 2025. Accepted: 20 05 2025.

Abstract : This study aims to determine the role of employee mutual trust and organizational support in increasing pride in the organization at the Malang Logistics Company. This study uses a qualitative research method, using seven permanent employees of the Malang Logistics Company as research subjects. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation. The data obtained were analyzed using interactive data analysis from Miles & Huberman. The results of the study indicate that employee mutual trust and organizational support play a role in increasing employee pride in the organization. Both play a role in creating an effective and comfortable work environment so that employees become productive and loyal to the company. The novelty in this study is that the study focuses on mutual trust and organizational support which together can increase pride in the organization.

Keywords : Employee mutual trust; Organizational pride; Organizational support.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran rasa saling percaya karyawan dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kebanggaan pada organisasi di Perusahaan Logistik Malang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan menggunakan tujuh karyawan tetap Perusahaan Logistik Malang sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis data interaktif dari Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rasa saling percaya karyawan dan dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan kebanggaan karyawan pada organisasi. Keduanya berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan nyaman sehingga karyawan menjadi produktif dan loyal terhadap perusahaan. Kebaruan dalam penelitian ini adalah penelitian berfokus pada rasa saling percaya dan dukungan organisasi yang secara bersama-sama dapat meningkatkan kebanggaan pada organisasi.

Kata Kunci : Dukungan organisasi; Kebanggaan pada organisasi; Rasa saling percaya karyawan.

PENDAHULUAN

Munculnya inovasi-inovasi baru dalam dunia bisnis membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal ini menuntut perusahaan di berbagai sektor, termasuk sektor logistik untuk terus mengembangkan ide dan inovasinya. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas diperlukan untuk meningkatkan daya saing, produktivitas, dan kinerja perusahaan dalam menghadapi tantangan tersebut (Aji & Mala, 2024). Guna mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu menumbuhkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengetahui bagaimana cara membangun rasa bangga karyawan terhadap organisasi karena sentimen ini dapat menumbuhkan komitmen emosional yang tidak dapat dicapai dengan kompensasi uang (Pereira et al., 2021). Adanya rasa bangga karyawan pada organisasi dapat membangun keterikatan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan. Kebanggaan organisasi telah terbukti bermanfaat bagi organisasi karena dapat meningkatkan komitmen dan mengurangi biaya pergantian karyawan, serta mendorong karyawan untuk melangkah lebih jauh sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat (Pereira et al., 2021). Selain itu, kebanggaan pada organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mana semakin kuat rasa bangga karyawan terhadap reputasi perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat (Fiernaningsih et al., 2019).

Apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, maka komitmen karyawan akan meningkat dan karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan (Tirto & Wulani, 2024). Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kebanggaan karyawan pada organisasi. Aspek yang dapat digunakan dalam upaya meningkatkan kebanggaan pada organisasi adalah rasa saling percaya karyawan dan memberikan dukungan organisasi pada karyawan. Kerjasama dan rasa saling percaya yang terjalin antar karyawan akan menciptakan kondisi yang menyenangkan antar karyawan yang dapat menumbuhkan kebanggaan pada organisasi (Istiqomah, 2021). Seyedpour et al. (2020) juga menyebutkan bahwa rasa percaya karyawan terhadap perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kebanggaan pada organisasi. Adanya kepercayaan dalam sebuah perusahaan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta membuat hubungan kerja menjadi lebih sehat. Ketika karyawan saling mempercayai satu sama lain, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi pada organisasi. Pada akhirnya, karyawan memiliki rasa kebanggaan emosional terhadap organisasi.

Selain rasa saling percaya, Pereira et al. (2021) juga mengemukakan bahwa dukungan organisasi menjadi sarana dalam membentuk kebanggaan pada organisasi. Penelitian yang

dilakukan Im & Chung (2018) menemukan bahwa dukungan organisasi berperan sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara kesukarelaan dengan kebanggaan serta kepercayaan pada organisasi. Lebih lanjut, Ashraf et al. (2023) mengemukakan bahwa ketika dukungan organisasi tinggi, maka akan menumbuhkan perasaan berkembang karyawan di tempat kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kebanggaan pada organisasi. Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasinya akan merasa memiliki tanggung jawab dalam memberikan respon positif pada organisasinya (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memiliki peranan penting dalam membangun dan memperkuat kebanggaan terhadap organisasi. Pada dasarnya dukungan organisasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan secara tidak langsung menumbuhkan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Rasa saling percaya karyawan dan dukungan organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga dapat membentuk rasa bangga karyawan pada organisasi. Namun, di Perusahaan Logistik Malang, masih terdapat permasalahan berupa rendahnya rasa saling percaya antar karyawan serta terbatasnya dukungan organisasi yang dirasakan. Kondisi ini berdampak negatif terhadap kebanggaan karyawan sehingga loyalitas dan produktivitas karyawan menurun. Ini juga menjadi hambatan serius pada koordinasi tim, efisiensi kerja, dan kecepatan layanan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran rasa saling percaya karyawan dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kebanggaan pada organisasi di Perusahaan Logistik Malang. Temuan ini diharapkan dapat memberikan strategi untuk meningkatkan kebanggaan pada organisasi dan loyalitas karyawan melalui penguatan rasa saling percaya antar karyawan dan dukungan organisasi, khususnya bagi Perusahaan Logistik Malang. Kebaruan dalam penelitian ini adalah penelitian berfokus pada kombinasi rasa saling percaya dan dukungan organisasi yang dapat meningkatkan kebanggaan pada organisasi, yang selama ini cenderung diteliti secara terpisah dalam penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menyelidiki fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Objek penelitian ini adalah Perusahaan Logistik Malang. Penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif akan dikatakan baik, jika data primer dan data sekunder yang dikumpulkan akurat dan lengkap (Sahir, 2022). Maka dari itu, untuk mendapatkan data primer tersebut akan dilakukan observasi dan wawancara.

Observasi dilaksanakan dengan peneliti terjun langsung ke lapangan selama 3 bulan untuk mengamati fenomena yang terjadi di perusahaan. Selanjutnya, dilakukan wawancara terstruktur menggunakan *interview guide* seperti pada Tabel 1. *Interview guide* didasarkan indikator-indikator yang digunakan pada penelitian terdahulu, maka dari itu indikator-indikator tersebut juga digunakan sebagai acuan dalam observasi. Wawancara terstruktur dilakukan pada karyawan tetap di Perusahaan Logistik Malang. Dari 77 karyawan tetap, akan diambil 7 orang untuk diwawancarai, karyawan tersebut merupakan perwakilan setiap divisi. Tujuan mengambil satu karyawan per divisi agar karyawan tersebut dapat mengungkapkan pendapat divisinya sehingga didapatkan informasi secara menyeluruh. Selain data primer, diambil juga data sekunder melalui metode dokumentasi untuk dijadikan bahan pendukung yang relevan dengan data primer.

Tabel 1. *Interview guide*

Variabel	Indikator
Rasa saling percaya (Rusu, 2021)	- Kemampuan - Kebajikan - Integritas
Dukungan organisasi (Jaenab et al., 2023)	- Penghargaan - Dukungan atasan - Kondisi kerja - Kesejahteraan karyawan
Kebanggaan pada organisasi (Fiernaningsih et al., 2019)	- <i>Emotional</i> (Emosional) - <i>Attitudinal</i> (Sikap)
Kebanggaan pada organisasi (Sayedpour et al., 2020)	- Hubungan manajer dengan karyawan - Keadilan organisasi - Manfaat dan fasilitas kesejahteraan - Transparansi jenjang karir
Kebanggaan pada organisasi (Pereira et al., 2021)	Lingkungan kerja yang positif

Data yang telah diperoleh akan dianalisis menggunakan metode analisis data interaktif dari Miles & Huberman dalam Hardani et al. (2020) yang mencakup empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, hasil observasi dan wawancara yang telah dikumpulkan dianalisis secara terpadu dengan cara memilah dan mengelompokkan informasi berdasarkan indikator masing-masing variabel. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif serta bagan untuk memperjelas pola dan hubungan antar temuan. Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pola-pola tematik yang muncul secara konsisten. Validasi data dilakukan dengan mencocokkan hasil wawancara dan observasi untuk memastikan konsistensi temuan. Sementara itu, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung guna memperkuat hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawancara terstruktur telah dilakukan pada tujuh responden perwakilan setiap divisi yang ada di perusahaan. Data profil responden disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Profil responden

Nama	Divisi	Masa Kerja (Tahun)	Jenis Kelamin	Latar Belakang Pendidikan	Usia (Tahun)
DY	Pelayanan <i>Outlet</i> dan Operasi Cabang	14	Perempuan	S2	39
PD	Operasi Kurir dan Logistik	33	Laki-laki	S1	53
EM	Keuangan	15	Perempuan	S1	37
RH	Antaran	9	Perempuan	D3	43
DA	Penjualan Bisnis Ritel dan Kemitraan	9	Perempuan	S1	37
SJ	Dukungan Umum	9	Laki-laki	SMA	35
PH	Penjualan Korporat Kurir dan Logistik	9	Laki-laki	D3	35

Data hasil wawancara dan observasi yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara terpadu melalui proses reduksi data. Proses ini dilakukan dengan cara memilah, menyaring, dan menyusun ulang informasi yang sesuai dengan fokus penelitian, yaitu rasa saling percaya karyawan, dukungan organisasi, dan kebanggaan terhadap organisasi. Reduksi data dilakukan secara tergabung terhadap hasil wawancara dan observasi untuk memperoleh informasi yang relevan. Informasi yang telah direduksi kemudian dikelompokkan berdasarkan indikator penelitian. Hasil dari reduksi ini disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Reduksi data hasil wawancara dan observasi

Indikator	Reduksi Data Hasil Wawancara dan Observasi
Kemampuan	Karyawan dapat saling mengandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa nyaman bekerja dalam tim. Hal ini menciptakan kepercayaan dan mendorong efisiensi kerja tim.
Kebajikan	Karyawan dan perusahaan menunjukkan rasa kepedulian yang tinggi, baik itu dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Hubungan yang baik antar karyawan serta perhatian dari perusahaan menciptakan rasa dihargai dan memperkuat ikatan emosional terhadap organisasi.
Integritas	Beberapa karyawan masih menunjukkan perilaku tidak disiplin, seperti datang terlambat dan absen tanpa izin. Hal ini menimbulkan ketegangan antar rekan kerja dan ketidakpercayaan terhadap rekan kerja, serta menurunnya produktivitas karyawan. Permasalahan ini sering terjadi di divisi Operasi Kurir dan Logistik, yang mana divisi ini mengharuskan karyawan datang lebih awal untuk memastikan pengiriman barang tepat waktu.

Penghargaan	Perusahaan memberikan penghargaan atas masa kerja panjang dan pencapaian tertentu. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan mampu meningkatkan loyalitas dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi.
Dukungan atasan	Atasan yang bersikap terbuka dan responsif terhadap masalah pekerjaan membuat karyawan merasa didampingi dan selalu didukung. Dukungan ini membangun rasa nyaman dan dihargai, serta menciptakan lingkungan kerja positif.
Kondisi kerja	Sebagian besar kondisi ruang kerja kurang nyaman, seperti ruangan terasa panas dan keterbatasan fasilitas printer. Hal ini berdampak negatif pada motivasi karyawan dan menghambat kelancaran pelaksanaan tugas, terutama fasilitas printer yang sering digunakan karyawan di seluruh divisi. Tantangan struktural dalam pengelolaan sumber daya membuat perusahaan belum dapat menyediakan fasilitas kerja secara optimal.
Kesejahteraan karyawan	Perusahaan menjamin kesejahteraan seluruh karyawannya dengan menyediakan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan asuransi kecelakaan dengan begitu karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.
<i>Emotional</i> (Emosional)	Karyawan merasa bangga karena bekerja di perusahaan logistik terbesar di Indonesia. Perusahaan juga memberikan jaminan gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) sehingga karyawan merasa kontribusinya dihargai.
<i>Attitudinal</i> (Sikap)	Karyawan menjalankan tugasnya dengan senang hati dan penuh tanggung jawab, menandakan kebanggaan sikap yang tercermin dalam perilaku kerja positif.
Hubungan manajer dengan karyawan	Hubungan antara manajemen dan karyawan ditandai dengan komunikasi dua arah yang terbuka. Manajemen memberikan informasi serta mendengarkan masukan dari karyawan, sementara karyawan menunjukkan keterlibatan dalam diskusi maupun pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
Keadilan organisasi	Karyawan menganggap distribusi tugas dan akses terhadap fasilitas cukup adil. Keadilan organisasi memperkuat persepsi positif karyawan terhadap perusahaan.
Manfaat dan fasilitas kesejahteraan	Fasilitas finansial yang diberikan perusahaan sudah terjamin, baik gaji maupun intensif. Namun, fasilitas non finansial, seperti printer dan perlengkapan kerja lainnya masih kurang memadai. Kurangnya fasilitas kerja dapat menghambat kebanggaan secara maksimal.
Transparansi jenjang karir	Sebagian karyawan merasa kurang puas dengan sistem kenaikan jabatan yang baru karena dianggap membatasi peluang pengembangan karir. Namun, sebagian lainnya menilai sistem tersebut menguntungkan bagi karyawan yang ingin promosi jabatan lebih cepat. Perbedaan persepsi ini diketahui berasal dari kurangnya pemahaman karyawan terhadap sistem yang telah ditetapkan, yang disebabkan minimnya sosialisasi dan rendahnya minat karyawan dalam membaca dokumen terkait. Kurangnya pemahaman terhadap sistem ini menghambat munculnya kebanggaan karyawan terhadap organisasi karena timbul persepsi ketidakadilan dalam pengembangan karir.
Lingkungan kerja yang positif	Lingkungan kerja di perusahaan digambarkan suportif, penuh gotong royong, dan terbuka. Karyawan merasa nyaman sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja.

Setelah dilakukan reduksi data, tahap selanjutnya adalah menyajikan temuan secara deskriptif berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sebelumnya. Penjabaran data berikut disusun berdasarkan tiga variabel utama, yaitu rasa saling percaya karyawan, dukungan organisasi, dan kebanggaan pada organisasi.

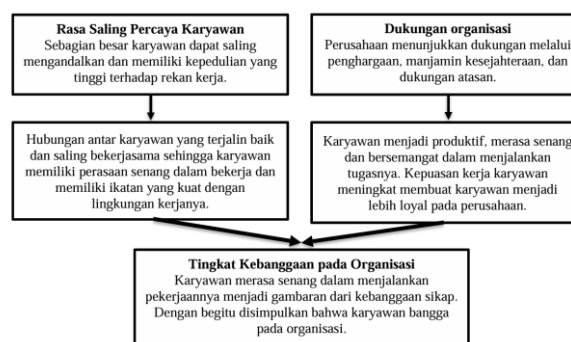
Rasa saling percaya karyawan. Berdasarkan reduksi hasil wawancara dan observasi, rasa saling percaya karyawan cukup kuat dalam aspek kemampuan dan kepedulian. Namun, pada aspek integritas masih terdapat kendala yang dapat menghambat kepercayaan penuh, seperti ketidakdisiplinan di beberapa divisi. Meskipun demikian, secara keseluruhan, rasa saling percaya terbukti berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mempererat ikatan karyawan dengan organisasi. Temuan ini menguatkan teori dari Istiqomah (2021) mengenai rasa saling percaya karyawan yang membangun kondisi menyenangkan antar karyawan sehingga dapat menumbuhkan kebanggaan pada organisasi. Menariknya, penelitian ini menunjukkan bahwa rasa saling percaya lebih mempengaruhi kebanggaan sikap, yakni kebanggaan yang didasarkan kesan dari lingkungan kerja, pengalaman karyawan, dan perasaan berkembang dari waktu ke waktu. Berbeda dengan pendapat Seyedpour et al. (2020) yang menyoroti bahwa rasa saling percaya karyawan akan lebih mempengaruhi kebanggaan emosional (kebanggaan yang muncul setelah perusahaan mengalami keberhasilan). Hal ini disebabkan pengaruh rasa saling percaya yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sehingga muncul perasaan senang dan semangat dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain, rasa saling percaya lebih memperkuat kebanggaan sikap dibanding kebanggaan emosional.

Dukungan organisasi. Dukungan organisasi terbukti menjadi aspek penting dalam meningkatkan rasa bangga karyawan terhadap organisasi. Perusahaan Logistik Malang memberikan dukungan organisasi pada seluruh karyawannya, baik dalam bentuk penghargaan, kesejahteraan, dan dukungan atasan. Dukungan ini membentuk rasa dihargai, meningkatkan kepuasan kerja, dan berdampak positif pada loyalitas serta produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan Ashraf et al. (2023) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang tinggi mendorong perasaan berkembang karyawan di tempat kerja dan pada akhirnya menumbuhkan kebanggaan pada organisasi. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan organisasi belum sepenuhnya merata. Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya fasilitas kerja dan keterbatasan kondisi kerja, hal ini berdampak negatif terhadap persepsi karyawan pada organisasi. Ketimpangan ini mencerminkan bahwa dukungan organisasi yang tidak optimal dapat menghambat kebanggaan pada organisasi, sebagaimana dikontraskan dengan

teori dari Pereira et al. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif berperan penting dalam membentuk kebanggaan karyawan terhadap organisasinya. Dari berbagai bentuk dukungan yang diberikan, sebagian besar mempengaruhi perasaan sehari-hari karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, dukungan organisasi lebih dominan dalam membentuk kebanggaan sikap.

Kebanggaan pada organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, indikator kebanggaan yang paling menonjol adalah lingkungan kerja yang positif dan hubungan manajer dengan karyawan, yang secara langsung memperkuat kebanggaan sikap, sedangkan kompensasi dan reputasi perusahaan berkontribusi pada munculnya kebanggaan emosional. Selain itu, indikator lain seperti transparansi jenjang karir dan fasilitas kerja dapat menurunkan kebanggaan emosional karena menimbulkan persepsi ketidakadilan dan kurangnya perhatian organisasi. Kebanggaan sikap menjadi yang paling dominan dirasakan karyawan, tercermin dari semangat, perasaan senang, dan tanggung jawab dalam bekerja. Di sisi lain, kebanggaan emosional juga muncul meskipun tidak terlalu dominan, khususnya dalam bentuk rasa bangga terhadap reputasi perusahaan serta kepuasan atas kompensasi yang diterima. Temuan ini mendukung teori Özbezek et al. (2023) yang menyatakan bahwa kebanggaan sikap dan emosional dapat terjadi pada orang yang sama pada saat yang sama. Selain itu, temuan ini memperkuat pendapat Fiernaningsih et al. (2019), Seyedpour et al. (2020), dan Pereira et al. (2021) yang menegaskan bahwa kebanggaan terhadap organisasi dapat dibentuk dari hubungan kerja yang sehat, fasilitas yang memadai, dan persepsi positif karyawan terhadap tempat kerja. Kebanggaan karyawan pada organisasi membuat karyawan menjadi lebih berkomitmen sehingga karyawan lebih loyal pada perusahaan, seperti yang disebutkan oleh Tirto & Wulani (2024). Loyalitas yang tinggi meningkatkan retensi karyawan sehingga dapat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan (Cuwanditha & Darma, 2024).

Untuk memperjelas hubungan antar variabel dalam penelitian, disajikan bagan hasil penelitian, sebagai berikut.



Gambar 1. Bagan Hasil Penelitian

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi rasa saling percaya karyawan dan dukungan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kebanggaan karyawan Perusahaan Logistik Malang terhadap organisasi, khususnya dalam meningkatkan kebanggaan sikap. Namun, dalam penerapannya terdapat permasalahan ketidakdisiplinan karyawan, kondisi kerja tidak memadai, dan kurangnya transparansi jenjang karir yang menjadi hambatan dalam meningkatkan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan internal terhadap kedisiplinan, mengalokasikan sumber daya untuk perbaikan fasilitas kerja yang esensial, serta melakukan sosialisasi rutin terkait sistem kenaikan jenjang karir guna meningkatkan pemahaman karyawan. Penelitian ini berkontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia dan memperkaya kajian teori mengenai faktor pembentuk kebanggaan karyawan terhadap organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Ashraf, N., Tariq, A., & Shahzadi, K. (2023). Impact of Psychological Hardiness and Perceived Organizational Support on Organizational Pride through the Mediating Role of Thriving at Work. *Pakistan Social Sciences Review*, 7(3), 991–1002. [https://doi.org/10.35484/pssr.2023\(7-III\)81](https://doi.org/10.35484/pssr.2023(7-III)81)
- Cuwanditha, I. P. D., & Darma, G. S. (2024). Pengaruh Kerja Fleksibel, Berbagi Pengetahuan, dan Kepercayaan Terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 8(2), 536–548. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25402>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>
- Fiernaningsih, N., Nimran, U., Rahardjo, K., & Arifin, Z. (2019). Do work life balance, organizational pride and job satisfaction affect the intention to leave? *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 1217–1223. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6254.098319>

- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Im, S., & Chung, Y. W. (2018). Employee volunteering meaningfulness and organizational citizenship behavior: Exploring the effects of organizational support, pride, and trust. *Sustainability (Switzerland)*, 10(12), 01–16. <https://doi.org/10.3390/su10124835>
- Istiqomah, R. (2021). *Pengaruh Organizational Justice dan Team Work Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis*. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/2437>
- Jaenab, J., Usadha, I. D. N., & Rahmatia, R. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 103–108. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2897>
- Özbezek, B. D., Paksoy, H. M., & Gültekin, V. M. (2023). The Effect of Organizational Pride on Job Satisfaction: A Research in the Tourism Sector. *Business and Economics Research Journal*, 14(2), 243–255. <https://doi.org/10.20409/berj.2023.414>
- Pereira, L., Patrício, V., Sempiterno, M., da Costa, R. L., Dias, Á., & António, N. (2021). How to build pride in the workplace? *Social Sciences*, 10(3), 01–12. <https://doi.org/10.3390/socsci10030104>
- Rusu, R. (2021). Organizational Trust and Leadership. *International Conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 27(2), 193–197. <https://doi.org/10.2478/kbo-2021-0072>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Seyedpour, S. M., Safari, A., & Nasr Isfahani, A. (2020). Formulating an organizational pride model for the National Iranian Oil Company. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794679>
- Tirto, A. I., & Wulani, F. (2024). Komitmen afektif karyawan hotel: Peran berbagi pengetahuan dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(2), 163–174. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i2.8444>