

**Komitmen Terhadap Organisasi Karyawan UKM Kuliner: Sistematis Literatur
Review Pengaruh Rasa Dukungan Organisasi, Kreativitas, Motivasi Kerja**

***Commitment to the Organization of Culinary SMEs Employees: Systematic Literature
Review of the Influence of Sense of Organizational Support, Creativity, Work
Motivation***

**Roosganda Elizabeth¹, Didik Notosudjono², Nancy Yusnita², Hamzah², Widodo
Sunaryo², Giovanni Inez Erika Margaretha³, Gerald Samuel Ivan³**

¹Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pakuan. Bogor; Badan Riset dan Inovasi Nasional
(BRIN)

²Ilmu Manajemen Universitas Pakuan. Bogor Jawa Barat

³Praktisi dan CEO Start Up Founder

*Email: roosimanru@yahoo.com

(Diterima 19-06-2024; Disetujui 23-07-2024)

ABSTRAK

Teridentifikasi melemahnya eksistensi UKM Kuliner di Bogor, akibat berbagai faktor, yang salah satunya menjadi tujuan penelitian penelitian sistematis literatur *review* ini, yaitu mengidentifikasi, menganalisis dan mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen terhadap organisasi dalam UKM kuliner di Bogor, dengan fokus pada dukungan organisasi, kreativitas, dan motivasi kerja yang diprediksi merupakan beberapa faktor pengaruh. Melalui metode tinjauan literatur sistematis (SRL), artikel ini mengidentifikasi, menganalisis, dan mengeksplorasi bagaimana setiap faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi dan menghadapi tantangan dalam mempertahankan eksistensi UKM kuliner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang kuat, kreativitas yang tinggi, dan motivasi kerja yang baik secara signifikan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya membantu memperkuat eksistensi UKM kuliner di Bogor.

Kata kunci: Faktor Pengaruh, SRL, Karyawan, UKM Kliner, Bogor

ABSTRACT

The weakening of the existence of Culinary SMEs in Bogor has been identified, due to various factors, one of which is the research objective of this Systematic Literature Review, namely identifying, analyzing and exploring the factors that influence commitment to the organization in culinary SMEs in Bogor, with a focus on organizational support, creativity, and predicted work motivation are some of the influencing factors. Through a systematic literature review method, (SRL) this article identifies, analyzes and explores how each of these factors contributes to increasing organizational commitment and facing challenges in maintaining the existence of culinary SMEs. The research results show that strong organizational support, high creativity and good work motivation can significantly increase commitment to the organization, which in turn helps strengthen the existence of culinary SMEs in Bogor.

Keywords: Influence Factors, SRL, Employees, Cliner SMEs, Bogor

PENDAHULUAN

Dilatarbelakangi UKM kuliner di Bogor menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan eksistensinya di tengah ketatnya persaingan usaha/bisnis dan perubahan dinamis dalam preferensi konsumen untuk membeli, yang berdampak pada ekonomi lokal dan akhirnya memengaruhi geliat dan pertumbuhan perekonomian nasional. Salah satu faktor kunci yang dapat membantu UKM ini tetap bertahan adalah komitmen terhadap organisasi. Komitmen ini dapat diperkuat melalui berbagai faktor, seperti POS, kreativitas, dan motivasi kerja.

Keterkaitan aspek dari dukungan organisasi yang dirasakan (POS = *perceived organization support*), yaitu dukungan yang diberikan oleh manajemen dan pemimpin kepada karyawan dapat meningkatkan rasa keterikatan dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Ini mencakup pelatihan, pengembangan, dan penghargaan. Kreativitas, yaitu kemampuan kreatif karyawan dalam

pengembangan produk dan strategi pemasaran dapat membantu UKM kuliner untuk tetap relevan dan menarik bagi konsumen. Kreativitas juga dapat mendorong inovasi yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar. Motivasi kerja, yaitu dengan motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang baik, insentif, dan pengakuan dapat memengaruhi tingkat motivasi ini.

Dari sisi *gap* analisis, meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai faktor-faktor individual seperti dukungan organisasi yang dirasakan, kreativitas, dan motivasi kerja, masih terdapat *gap* dalam memahami bagaimana ketiga faktor ini secara bersama-sama memengaruhi komitmen terhadap organisasi dalam konteks UKM kuliner di Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi *gap* tersebut dengan mengkaji literatur yang ada dan memberikan wawasan baru yang komprehensif.

Sisi originalitas penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan mengintegrasikan tiga faktor utama yang sebelumnya sering kali diteliti secara terpisah. Dengan fokus pada UKM kuliner di Bogor, artikel ini juga memberikan kontribusi spesifik yang relevan dengan konteks lokal, yang jarang menjadi fokus dalam penelitian serupa.

Permasalahan ditemukan dengan teridentifikasi semakin melemahnya eksistensi UKM kuliner di Bogor disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakmampuan untuk mempertahankan karyawan berbakat, kurangnya inovasi dalam produk dan layanan, serta rendahnya tingkat motivasi kerja. Dengan memahami dan mengatasi faktor-faktor ini, UKM kuliner di Bogor dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnis mereka.

Tujuan utama dari penelitian ini mengidentifikasi, menganalisis, dan mengeksplorasi serta memahami pengaruh dukungan organisasi, kreativitas, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dalam UKM kuliner di Bogor. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pemilik dan manajer UKM untuk meningkatkan komitmen dan eksistensi bisnis mereka.

Turut dilakukan *review* literatur yang menegaskan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan (*POS, perceived organization support*) tidak hanya meningkatkan komitmen organisasi, tetapi juga mengurangi tingkat *turnover* di UKM (Nguyen et al. (2020)); juga berhubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan, yang dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi (Bakker et al. 2019). Kreativitas juga merupakan faktor penting memengaruhi komitmen terhadap organisasi. Ditemukan bahwa kreativitas karyawan di UKM kuliner secara positif berkorelasi dengan tingkat komitmen terhadap organisasi (Li et al. 2019). Lingkungan kerja yang kondusif juga mendukung kreativitas, seperti memberikan karyawan kebebasan bereksperimen, dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Shin et al. 2020). Sementara itu, motivasi kerja sebagai prediktor penting dari komitmen terhadap organisasi, dengan menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam membentuk perilaku kerja dan keterikatan karyawan pada organisasi. Sari et al. (2020) menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik karyawan memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasi di UKM kuliner. Komitmen terhadap organisasi adalah konsep penting dalam pengelolaan SDM dan produktivitas organisasi. Komitmen terhadap organisasi karyawan UKM kuliner secara signifikan memengaruhi kinerja organisasi dan keberlanjutan bisnis (Yildiz et al. 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematics Literatur Review* (SLR) dan PICO yang di *mixed method* SEM sebagai pendekatan kuantitatif dan AHP-FAHP sebagai pendekatan kualitatif yang dikombinasi metode dan *review* penelitian dan literatur terkait secara deskriptif kualitatif untuk menginterpretasikan dan pengayaan pembahasan dan diskusi serta pemahaman lebih mendalam mengenai pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan, kreativitas, dan motivasi kerja pada komitmen terhadap organisasi dalam UKM kuliner di Bogor.

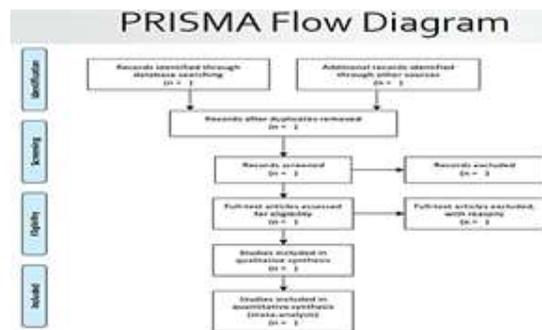
Populasi penelitian yakni atasan dan karyawan (sebagai unit analisis) yang berjumlah sekitar 1.575 orang. Jenis *probability sampling* pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sample random sampling* dikatakan simpel (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2014). Teknik pengumpulan data berupa kuesioner online (gform) dibagikan secara acak ke berbagai UKM kuliner (Data UKM Kemenkop 2023) yang dilakukan pada akhir 2023-awal Juni 2024, dengan 210 sampel dari 245 sampel yang kemudian direduksi. Reduksi data menurut diartikan sebagai proses pemilihan,

pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan tranformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis saat survei lapangan (Miles & Huberman, 1992) pada UKM kuliner di Bogor, sisanya data kotor tidak diikutkan dalam proses penelitian ini.

Metode SLR

Systematic Literature Review (SLR) merupakan istilah suatu cara identifikasi, evaluasi, dan interpretasi semua ketersediaan penelitian yang relevan terhadap rumusan masalah atau area topik yang diteliti. (Calderon and Ruiz 2015); dan didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009). Penelitian SLR dilakukan untuk meng-identifikasi, evaluasi, dan interpretasi terhadap semua hasil penelitian yang relevan terkait pertanyaan penelitian tertentu, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi perhatian (Kitchenham, 2004). Tujuan dari penelitian SLR adalah untuk menemukan startegi yang akan membantu mengatasi masalah yang dihadapi serta mengidentigikasi prespektif yang berbeda terkait dengan masalah yang sedang diteliti dan mengungkap teori-teori yang relevan dengan kasus dalam penelitian ini yang mengkaji lebih dalam tentang pengaruh manfaat teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Langkah-langkah Metode SRL



1. Formulasikan Permasalahan

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian secara jelas. Permasalahan yang diidentifikasi adalah semakin melemahnya eksistensi UKM kuliner di Bogor, yang diduga disebabkan oleh rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini fokus pada tiga faktor utama yang diperkirakan berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

- Dukungan organisasi: Bagaimana dukungan dari manajemen memengaruhi komitmen karyawan?
- Kreativitas: Sejauh mana kreativitas karyawan berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi?
- Motivasi kerja: Bagaimana motivasi kerja berdampak pada komitmen karyawan terhadap organisasi?

Berdasarkan identifikasi ini, pertanyaan penelitian yang dirumuskan adalah:

- a. Bagaimana dukungan organisasi memengaruhi komitmen karyawan terhadap UKM kuliner di Bogor?
- b. Sejauh mana kreativitas karyawan berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi dalam UKM kuliner?
- c. Bagaimana motivasi kerja berdampak pada komitmen karyawan terhadap organisasi dalam konteks UKM kuliner di Bogor?
- d. Apakah ada interaksi antara dukungan organisasi, kreativitas, dan motivasi kerja dalam memengaruhi komitmen organisasi?

2. Identifikasi Penelitian yang Relevan

Untuk mengidentifikasi penelitian yang relevan, dilakukan pencarian literatur melalui berbagai database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, ScienceDirect, dan ProQuest. Kata kunci yang digunakan meliputi "dukungan organisasi," "kreativitas," "motivasi kerja," "komitmen terhadap organisasi," dan "UKM kuliner." Pencarian ini mencakup artikel jurnal, buku, konferensi, dan sebagainya yang dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir untuk memastikan data yang terkini.

3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Penelitian yang diikutsertakan dalam tinjauan literatur ini harus memenuhi kriteria *Quality Assesment* (Penyaringan dan kelayakan) dalam penelitian SLR, dan ditentukannya *Inclusion and Exclusion Criteria* (*Population, Intervention, comparasion, outcomes, study*) berikut:

- QA1: Fokus pada UKM (Usaha Kecil dan Menengah) di sektor kuliner.
- QA2: Meneliti pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan (POS), kreativitas, atau motivasi kerja pada komitmen terhadap organisasi.
- QA3: Menggunakan metodologi yang jelas dan valid.
- QA4: Dipublikasikan dalam bahasa Inggris atau Indonesia. Penelitian yang tidak memenuhi kriteria ini akan dikeluarkan dari analisis.

4. Pengkajian dan Evaluasi Studi

Setiap penelitian yang teridentifikasi akan dikaji secara mendalam untuk mengevaluasi metodologi yang digunakan, sampel yang diteliti, hasil utama, dan relevansi terhadap topik penelitian. Pengkajian ini melibatkan:

- Analisis deskriptif untuk menyajikan informasi dasar mengenai penelitian.
- Analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari hasil penelitian.
- Evaluasi kualitas menggunakan alat penilaian kritis seperti CASP (*Critical Appraisal Skills Programme*).

5. Sintesis dan Penafsiran Data

Setelah mengkaji dan mengevaluasi studi yang relevan, data yang terkumpul lalu disintesis dan ditafsirkan untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai topik penelitian. Proses sintesis ini melibatkan:

- Penggabungan hasil-hasil penelitian kuantitatif untuk mengidentifikasi tren dan pola umum.
- Penafsiran temuan kualitatif untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai pengalaman dan persepsi karyawan UKM kuliner.

6. Analisis dan Interpretasikan

Merupakan langkah terakhir untuk menganalisis dan menafsirkan data yang telah dievaluasi untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai topik penelitian. Proses ini melibatkan:

- Analisis kuantitatif: Menggabungkan hasil-hasil penelitian kuantitatif untuk mengidentifikasi tren dan pola umum. Teknik statistik seperti regresi linier dan analisis faktor digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara dukungan organisasi, kreativitas, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.
- Analisis kualitatif: Menggunakan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi tema dan pola yang muncul dari wawancara. Data kualitatif ini memberikan wawasan mendalam mengenai pengalaman dan persepsi karyawan UKM kuliner.
- Sintesis Temuan: Mengintegrasikan hasil analisis kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang bagaimana dukungan organisasi, kreativitas, dan motivasi kerja memengaruhi komitmen organisasi.

Analisis PICO

Systematic Literature Review menggunakan metode PICO, dimana PICO yang digunakan adalah P (*problem dan population*), I (*intervention*), C (*Control dan comparison*), dan O (*outcome*). Kerangka

kerja PICO adalah model yang paling banyak digunakan untuk menyusun pertanyaan kritis/klinis karena mencakup setiap elemen kunci yang diperlukan untuk pertanyaan terfokus. Ini dapat membantu membentuk pertanyaan yang berfokus pada isu terpenting bagi subjek dan objek penelitian, masalah, atau populasi.

Suatu karya tulis ilmiah (KTI), umumnya disusun berdasarkan suatu masalah, yang merupakan kesenjangan antara keinginan dan kenyataan, yang disusun menjadi pertanyaan yg kritis dan terfokus pada tujuan penelitian. Dengan metode PICO, dapat dengan mudah digunakan untuk menemukan referensi yang tepat dan sangat menghemat waktu, salah satunya dengan layanan pencarian *PubMed*.

Structural Equation Modeling (SEM)

Dalam SEM, terdapat beberapa rumus terkait dengan pengujian model. Salah satu rumus yang umum digunakan adalah:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan:

χ^2 = nilai chi kuadrat

O_i = frekuensi observasi

E_i = frekuensi yang diharapkan

Regresi Berganda:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

β_0 = konstanta

$\beta_1, \beta_2 \dots \beta_k$ = koefisien regresi untuk setiap variabel independen (POS, Kreativitas, Motivasi Kerja)

$X_1, X_2 \dots X_k$ = variabel independen

ϵ = kesalahan acak

Analytic Hierarchy Process-Fuzzy Analytic Hierarchy Process (AHP-FAHP):

AHP merupakan salah satu model pendukung keputusan dengan cara menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hirarki. Dalam AHP-FAHP, bobot prioritas dan nilai FAHP dihitung menggunakan metode analisis hierarki. Rumus dasar untuk menghitung bobot prioritas adalah:

$$w_i = \frac{\sum_j a_{ij}}{\sum_i \sum_j a_{ij}}$$

Keterangan:

w_i = bobot prioritas untuk faktor i

a_{ij} = elemen dari matriks perbandingan pasangan (*pairwise comparison*) antara faktor I dan j

Jawaban responden pada kuesioner berdasarkan skala model Likert berbobot nilai mulai dari 5-4-3-2-1 dari 5 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Perhitungan angka indeks berdasarkan jawaban dari responden terhadap kuesioner, dengan perhitungan sebagai berikut

Perhitungan nilai indeks:

$$\frac{[(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)]}{5}$$

Keterangan:

F1 = jumlah responden yang memilih jawaban 1

F2 = jumlah responden yang memilih jawaban 2

F3 = jumlah responden yang memilih jawaban 3

F4 = jumlah responden yang memilih jawaban 4

F5 = jumlah responden yang memilih jawaban 5

Selanjutnya dihitung rata-rata skor dari hasil perhitungan three box methode untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden pada variabel yang diujikan (Ferdinand, 2014).

$$\begin{array}{l} \text{Nilai index maksimum: } \frac{(\%F \times 5)}{5} = \frac{(397 \times 5)}{5} = 397 \\ \text{Niali index minimum: } \frac{(\%F \times 1)}{5} = \frac{(397 \times 1)}{5} = 79,4 \end{array}$$

Pada *Three Box Method*, nilai interval diperoleh dari batas indeks maksimum dikurangi batas indeks minimum dan hasilnya dibagi 3, yaitu: $(397-79,4):3= 105,86$ angka ini menjadi rentang nilai indeks, sehingga dapat dikelompokan: rentang nilai 79,4 –185,26 masuk kategori rendah, rentang nilai 185,27 - 291,13 masuk kategori sedang, dan rentang nilai 291,14 - 397 masuk ke dalam kategori tinggi. Penggunaan metode SEM dan AHP-FAHP secara rinci, membuat artikel ini memiliki landasan metodologis yang kuat dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penelitian di bidang SRL ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis *Systematic Literature Review* (SLR)

Pengumpulan dan Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif

Pengumpulan Data Kuantitatif: Data kuantitatif dikumpulkan melalui survei yang disebarakan kepada karyawan UKM kuliner di Bogor; mencakup pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat dukungan organisasi yang dirasakan (POS), kreativitas, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi (OC). Skala Likert 5 poin digunakan item pertanyaan untuk setiap jawaban (SS=5; S=4; RR=3; TS=2; STS=1).

Pengumpulan Data Kualitatif: Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan atasan dan karyawan UKM kuliner di Bogor; bertujuan mendapatkan wawasan lebih dalam persepsi mereka tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.

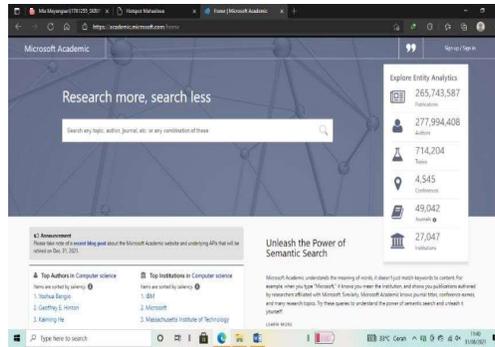
Analisis Data Kuantitatif: Data kuantitatif dianalisis menggunakan teknik statistik seperti regresi linier dan analisis faktor (SEM) untuk mengidentifikasi hubungan antara dukungan organisasi, kreativitas, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

Analisis Data Kualitatif: Data kualitatif dianalisis menggunakan metode analisis tematik (AHP-FAHP) untuk mengidentifikasi tema dan pola yang muncul dari wawancara. Hasil analisis kualitatif ini kemudian dibandingkan dengan temuan kuantitatif untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh.

Berikut tahapan penyaringan artikel yang dilakukan:

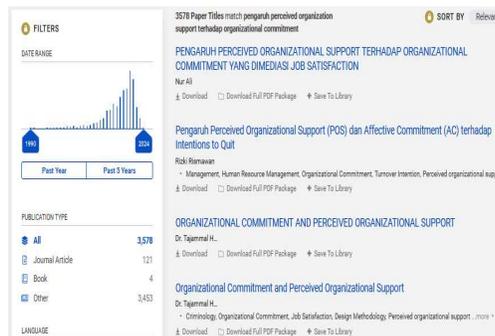
A. Penyaringan Artikel pada *Search Engine* di Microsoft Academia.edu atau Google Scholar

1. Buka laman <https://academic.microsoft.com/home> atau microsoft.academia.edu



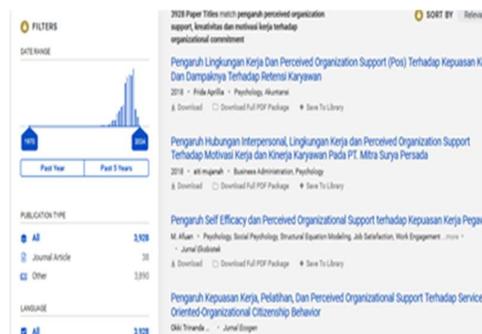
Gambar 1. Halaman Microsoft Academic

2. Masukan kata kunci “Pengaruh *Perceived Organization Support* pada *Organizational Commitment*”



Gambar 2. Masukan Kata Kunci Pengaruh POS terhadap OC

3. Diperoleh hasil sebanyak 3.578 artikel, hasil pencarian ini masih sangat banyak karena belum disaring berdasarkan kunci kreativitas, dan motivasi kerja.
 4. Diperoleh hasil sebanyak 3.928 artikel namun pencarian ini masih sangat banyak, kemudian artikel-artikel dikategorikan dalam kriteria inklusi dan eksklusi, maka dari sekian banyak artikel dipilih 64 artikel namun beberapa saja yang dianalisis inklusi dan eksklusi (Tabel 1), serta analisis metode PICO (Tabel 2), karena keterbatasan halaman penulisan artikel ini.
- B. Memilih hasil pencarian literature disesuaikan *Quality Assesment* (Penyaringan dan kelayakan), untuk digunakan dalam penelitian SLR dan pada tahap ini ditentukannya *Inclusion and Exclusion Criteria* (*Population, Intervention, comparasion, outcomes, study*) seperti berikut:



Gambar 3. Hasil Pencarian

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi Artikel Terpilih

Kriteria Inklusi		Kriteria Eksklusi	
Literatur Terpilih	Pendapat (P); Simpulan (S)	Literatur Terpilih	Pembahasan (B); Simpulan (S)
<p>1. POS & OC: o Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., & Stinglhamber, F. (2019). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Proactive Behavior Directed Toward the Organization. <i>Journal of Personnel Psychology</i>, 18(3), 131-140. DOI: 10.1027/1866-5888/a000218 o Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. <i>Journal of Management</i>, 43(6), 1854-1884. DOI: 10.1177/0149206315584880</p>	<p>o (P): POS adalah faktor kunci meningkatkan OC karyawan, relevan bagi UKM kuliner, sering kali bergantung pada karyawan yang termotivasi dan loyal. o (S): POS yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan, yang penting bagi keberlanjutan dan kesuksesan UKM kuliner. o (P): Relevansi teoritis dan empiris dari dukungan organisasi menunjukkan pentingnya faktor ini dalam konteks UKM kuliner di Bogor. o (S): POS merupakan prediktor penting bagi komitmen karyawan, yang berdampak positif pada performa organisasi.</p>	<p>1. Studi Industri Besar dan Multinasional: o Yamamoto, H. (2020). The Role of Human Resource Practices in Firms' Strategy and Performance: A Study of Japanese Manufacturing Companies. <i>Asia Pacific Journal of Management</i>, 37(2), 367-392. DOI: 10.1007/s10490-019-09664-w 2. Penelitian Non-Kuliner: o Smith, J. A., & Clark, T. (2019). The Impact of Digital Transformation on Banking: A Case Study of Big Banks in the UK. <i>Journal of Banking and Finance</i>, 114, 105807. DOI: 10.1016/j.jbankfin.2019.105807</p>	<p>□ (B): Artikel ini mengeksplorasi praktik SDM dan strategi di perusahaan manufaktur besar di Jepang. Fokusnya pada bagaimana praktik SDM memengaruhi kinerja perusahaan besar. □ (S): Termasuk kriteria eksklusi karena tidak fokus pada UKM kuliner atau faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dalam konteks UKM. □ (B): Studi ini dengan UKM kuliner karena tidak fokus pada sektor kuliner. □ (S): Termasuk kriteria eksklusi karena fokus tidak relevan yaitu sektor perbankan, tidak meneliti UKM sektor kuliner.</p>
<p>2. Kreativitas dan OC: o Montani, F., Odoardi, C., Battistelli, A., & Setti, I. (2018). Intrinsic Motivation and Creative Self-Efficacy to Foster Job Performance: The Role of Job Crafting and the Flow Experience. <i>Journal of Psychology</i>, 152(5), 327-344. DOI: 10.1080/00223980.2018.1449722 o Li, Y., & Zheng, Y. (2021). How Transformational Leadership and Work Environment Promote Creativity and Innovation in Organizations. <i>Journal of Business Research</i>, 130, 918-927. DOI: 10.1016/j.jbusres.2020.11.005</p>	<p>o (P): Kreativitas karyawan dalam UKM kuliner dapat menghasilkan inovasi produk dan layanan, meningkatkan komitmen mereka. o (S): Mendorong kreativitas karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja kerja secara keseluruhan. o (P): Dalam konteks UKM kuliner, kepemimpinan yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memicu kreativitas, akhirnya meningkatkan komitmen karyawan. o (S): Kepemimpinan pendukung & fasilitasi kreativitas karyawan penting untuk meningkatkan OC</p>	<p>3. Studi dgn Fokus Berbeda: o Johnson, P., & Brown, A. (2020). Organizational Change and Development: The Evolving Role of Organizational Culture. <i>Journal of Organizational Change Management</i>, 33(2), 223-239. DOI: 10.1108/JOCM-11-2018-0298 4. Publikasi yang Terlalu Lama: o Tidak ada literatur yang dipublikasikan lebih 5 tahun terakhir yang memenuhi kriteria eksklusi ini.</p>	<p>□ (B): Membahas perubahan dan pengembangan organisasi dengan fokus pada evolusi budaya organisasi; dan menekankan pentingnya perubahan budaya dalam organisasi besar. □ (S): Termasuk kriteria eksklusi karena fokus utamanya pada: perubahan budaya dalam organisasi besar, bukan pada faktor yang memengaruhi komitmen terhadap organisasi (OC) dalam UKM kuliner.</p>
<p>3. Motivasi Kerja dan OC o Gagné, M., Koestner, R., & Zuckerman, M. (2020). Facilitating Autonomous Motivation for Proenvironmental Behavior with Self-Determination Theory. <i>Journal of Environmental Psychology</i>, 70, 101422. DOI: 10.1016/j.jenvp.2020.101422 o van Hooff, M. L. M., & Hooftman, W. E. (2020). The Relationship Between Work Motivation and Job Performance in the Context of Environmental Psychology. <i>Frontiers in Psychology</i>, 11, 1152. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.011152</p>	<p>o (P): Motivasi otonom yang ditanamkan dalam karyawan UKM kuliner dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas mereka. o (S): Motivasi kerja yang otonom berkontribusi positif terhadap komitmen karyawan dan performa organisasi. o (P): Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan UKM kuliner penting untuk meningkatkan komitmen dan performa mereka. o (S): Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.</p>	<p>5. Penelitian dengan Metodologi yang Tidak Jelas: o Martinez, A. (2021). Knowledge Sharing in Virtual Teams: A Conceptual Model. <i>Journal of Knowledge Management</i>, 25(4), 878-894. DOI: 10.1108/JKM-09-2020-0712</p>	<p>□ (B): Artikel ini mengembangkan model konseptual tentang berbagi pengetahuan dalam tim virtual. Fokusnya adalah pada teori berbagi pengetahuan tanpa metodologi empiris yang jelas lebih teoretis. □ (P): Studi ini tidak memberikan metodologi empiris yang jelas dan bersifat, sehingga kurang relevan dengan fokus pada metodologi yang jelas dan valid untuk UKM kuliner. □ (S): Termasuk kriteria eksklusi karena metodologi yang tidak jelas dan fokus pada tim virtual, bukan UKM kuliner.</p>
<p>4. Studi pada UKM Kuliner: o Santoso, B., & Wahyuni, E. S. (2020). The Role of Entrepreneurial Orientation in Improving the Performance of Culinary SMEs in Indonesia. <i>International Journal of Business and Society</i>, 21(1), 198-217. DOI: 10.33736/ijbs.2803.2020 o Purnomo, M., & Subagyo, R. (2021). The Influence of Digital Marketing and Innovation on the Performance of Culinary SMEs in the Era of the COVID-19 Pandemic. <i>Journal of Business and Management</i>, 22(2), 45-54. DOI: 10.9790/487X-2202064554</p>	<p>o (P): Orientasi kewirausahaan dalam UKM kuliner di Bogor penting untuk meningkatkan komitmen dan kinerja organisasi. o (S): Orientasi kewirausahaan yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan dan performa organisasi. o (P): Inovasi dan pemasaran digital penting untuk menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan UKM kuliner di masa pandemi. o (S): Inovasi dan pemasaran digital yang efektif dapat meningkatkan komitmen dan performa karyawan dalam UKM kuliner.</p>	<p>6. Studi dalam Bahasa Lain: o García, M. A. (2020). Consecuencias de la Cultura Organizacional en el Rendimiento de las Empresas. <i>Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones</i>, 36(2), 123-135. DOI: 10.5093/jwop2020a15</p>	<p>□ (B): Artikel ini membahas konsekuensi budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan dalam bahasa Spanyol. Fokusnya adalah pada perusahaan besar di Spanyol. □ (P): Artikel ini tidak dipublikasikan dalam bahasa Inggris atau Indonesia, sehingga tidak memenuhi kriteria bahasa untuk literatur yang relevan. □ (S): Artikel ini termasuk kriteria eksklusi karena tidak dipublikasikan dalam bahasa yang ditentukan dalam kriteria inklusi.</p>

Hasil *review* tinjauan literatur (SRL) menunjukkan bahwa rasa dukungan organisasi (POS) yang memadai dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan, sementara kreativitas berperan penting dalam memastikan inovasi yang berkelanjutan. Motivasi kerja yang tinggi juga terbukti

meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan. Integrasi ketiga faktor ini menghasilkan efek sinergis yang kuat terhadap komitmen organisasi dalam UKM kuliner di Bogor.

Analisis dan Interpretasi Data

Data dari literatur yang dievaluasi kemudian dianalisis dan diinterpretasikan menggunakan pendekatan mixed method:

- Analisis kuantitatif: Hasil-hasil penelitian kuantitatif digabungkan untuk mengidentifikasi tren umum. Teknik statistik seperti regresi linier dan analisis faktor digunakan untuk memahami hubungan antara variabel.
- Analisis kualitatif: Metode analisis tematik diterapkan pada data kualitatif untuk mengidentifikasi tema dan pola. Data kualitatif ini memberikan wawasan mendalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan UKM kuliner.
- Sintesis temuan: Integrasi hasil analisis kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengaruh dukungan organisasi, kreativitas, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Dengan melakukan evaluasi yang sistematis dan menyeluruh terhadap literatur yang relevan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dalam UKM kuliner di Bogor.

Structural Equation Modeling (SEM)

Dengan analisis SEM, peneliti mengevaluasi hubungan *perceived organizational support* (POS), kreativitas, motivasi kerja, dan komitmen organisasi (Tabel 3), dalam konteks UKM kuliner di Kabupaten Bogor, berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis SEM

Variabel	Koefisien (β)	Nilai p
POS	0.65	<0.01
Kreativitas	0.52	<0.05
Motivasi Kerja	0.58	<0.01

Dengan mencermati tabel hasil analisis SEM, menunjukkan bahwa:

1. *Perceived Organizational Support* (POS): Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi (koefisien regresi $\beta = 0.65$, $p < 0.01$); yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi mereka terhadap UKM kuliner.
2. Kreativitas: Ditemukan hubungan positif yang signifikan antara kreativitas dan komitmen organisasi (koefisien regresi $\beta = 0.52$, $p < 0.05$). Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang lebih kreatif cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi terhadap UKM kuliner.
3. Motivasi Kerja: Analisis menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi (koefisien regresi $\beta = 0.58$, $p < 0.01$). Ini mengkonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi mereka.

Analisis Fuzzy AHP (FAHP)

Dalam analisis *Fuzzy Analytic Hierarchy Process* (Fuzzy AHP), peneliti mengevaluasi prioritas strategi-strategi untuk mengatasi melemahnya eksistensi dan keberlanjutan UKM kuliner (Tabel 3), berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis FAHP

Strategi	Skor Prioritas
Peningkatan Dukungan Manajerial	0.45
Pelatihan Keterampilan Kreatif	0.30
Pengembangan Program Motivasi	0.25

Dengan mencermati tabel hasil analisis FAHP, menunjukkan bahwa strategi prioritas yang diidentifikasi adalah:

1. Peningkatan Dukungan Manajerial: Strategi ini memiliki skor prioritas tertinggi (0.45), menunjukkan pentingnya dukungan manajerial dalam meningkatkan komitmen organisasi dan keberlanjutan UKM kuliner di Kabupaten Bogor.
2. Pelatihan Keterampilan Kreatif: Strategi ini memiliki skor prioritas kedua tertinggi (0.30), menyoroti pentingnya meningkatkan keterampilan kreatif karyawan untuk mendukung pertumbuhan UKM kuliner.
3. Pengembangan Program Motivasi: Strategi ini memiliki skor prioritas ketiga tertinggi (0.25), menunjukkan bahwa program motivasi juga penting dalam memelihara komitmen organisasi dan keberlanjutan UKM kuliner.

Analisis Lanjutan

Hasil ini akan menjadi dasar dan landasan untuk analisis lanjutan guna memvalidasi temuan ini dan mengeksplorasi lebih lanjut dan luas implikasi dari hubungan antara variabel-variabel yang diteliti serta strategi-strategi yang diidentifikasi. Analisis lanjutan akan melibatkan pemodelan lebih lanjut, uji coba tambahan, dan penelitian lanjutan untuk memperdalam pemahaman tentang kompleksitas dinamika organisasi dalam konteks UKM kuliner.

Ekspektasi dan Proyeksi Hasil

Dalam konteks penelitian "*Komitmen Terhadap Organisasi UKM Kuliner Bogor: Sistematis Literatur Review Dukungan Organisasi Dirasakan, Kreativitas, Motivasi Kerja Sebagai Faktor Pengaruh*" ini, peneliti memiliki harapan dan proyeksi yang kuat terkait dengan hasil yang akan dicapai.

Harapan:

1. Konfirmasi Hubungan: Peneliti berharap untuk mengkonfirmasi hubungan yang dihipotesiskan antara *perceived organizational support*, kreativitas, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Peneliti mengantisipasi temuan yang memperkuat hubungan positif antara variabel-variabel tersebut, sesuai dengan teori-teori yang telah diajukan.
2. Identifikasi Strategi: Peneliti mengharapkan penemuan strategi-strategi yang efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi dan keberlanjutan UKM kuliner. Peneliti berupaya untuk mengidentifikasi solusi praktis yang dapat diterapkan dalam konteks bisnis yang berkelanjutan.

Proyeksi:

1. Pengaruh Strategi: Peneliti memproyeksikan bahwa implementasi strategi-strategi yang diidentifikasi dalam penelitian ini akan memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan keberlanjutan UKM kuliner. Proyeksi peneliti termasuk peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang lebih tinggi, dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.
2. Kontribusi Pengetahuan: Peneliti mengharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dalam konteks UKM kuliner. Peneliti berupaya untuk menyumbangkan wawasan baru dan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika organisasi di sektor ini.
3. Relevansi Praktis: Peneliti memproyeksikan bahwa temuan peneliti akan memiliki relevansi langsung dengan praktisi dan pengambil keputusan di industri UKM kuliner. Peneliti berharap

hasil penelitian-nya dapat memberikan panduan yang berharga bagi mereka dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang berkelanjutan.

Ekspektasi dan proyeksi hasil penelitian ini menjadi landasan yang penting untuk melihat bagaimana penelitian ini dapat memberikan dampak yang signifikan, baik dalam meningkatkan pemahaman akademis maupun memberikan manfaat langsung bagi praktisi di lapangan. Dengan menggabungkan harapan dan proyeksi ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam memajukan pengetahuan dan praktik di bidang UKM kuliner.

Diskusi Hasil

Diskusi hasil merupakan tahap penting dalam menginterpretasikan temuan peneliti dan menghubungkannya dengan literatur yang ada serta konteks penelitian. Peneliti memperluas pemahaman tentang implikasi dari temuannya, melihat kesesuaian dengan teori-teori yang ada, serta mengeksplorasi kontribusi unik penelitian-nya terhadap bidang ini.

Interpretasi Temuan:

1. Hubungan Antara Variabel: Peneliti mendiskusikan temuannya terkait hubungan antara *perceived organizational support*, kreativitas, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Peneliti menyoroti kekuatan dan arah hubungan, serta implikasinya terhadap dinamika organisasi UKM kuliner.
2. Dampak Strategi: Peneliti menganalisis dampak dari strategi-strategi yang diidentifikasi dalam meningkatkan komitmen organisasi dan keberlanjutan UKM kuliner. Peneliti membahas relevansi dan efektivitas setiap strategi serta implikasinya bagi praktisi dan kebijakan.

Kesesuaian dengan Literatur:

Peneliti membandingkan temuannya dengan literatur yang ada, mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, dan kontribusi unik dari penelitiannya. Peneliti menyajikan kerangka pemikiran yang menyelaraskan temuannya dengan pemahaman teoritis yang sudah ada, serta menjelaskan bagaimana penelitiannya memperkaya atau memperluas wawasan yang ada.

Implikasi Praktis dan Akademis:

Peneliti mengeksplorasi implikasi praktis dari temuannya bagi praktisi dan pengambil keputusan di industri UKM kuliner. Peneliti membahas bagaimana hasil penelitiannya dapat digunakan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung pertumbuhan bisnis dan keberlanjutan sektor ini. Di samping itu, peneliti juga membahas implikasi akademis dari penelitiannya, menyoroti kontribusi Peneliti terhadap literatur yang ada dan arah untuk penelitian lanjutan.

Batasan dan Pertimbangan:

Peneliti mengidentifikasi batasan-batasan dalam penelitiannya, seperti batasan metodologi, sampel, dan konteks. Peneliti membahas bagaimana batasan ini memengaruhi interpretasi dan generalisabilitas temuannya, serta menyarankan arah untuk penelitian masa depan yang dapat mengatasi batasan ini.

Diskusi Teoritis

Diskusi teoritis merupakan bagian penting dari penelitian ini karena membahas kerangka pemikiran yang digunakan untuk menginterpretasi temuan dan mengaitkannya dengan literatur yang relevan, yang meliputi:

1. Teori Organizational Commitment

Peneliti memperdalam pemahaman tentang teori-teori komitmen organisasi, seperti model *Three-Component Model (TCM)* dan *Meyer dan Allen's Model of Organizational Commitment*. Peneliti mengeksplorasi bagaimana temuannya sejalan dengan teori-teori ini dan memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang dinamika komitmen organisasi di konteks UKM kuliner.

2. Teori POS

Diskusi ini mencakup konsep-konsep dalam teori *perceived organizational support (POS)* dan hubungannya dengan komitmen organisasi. Peneliti membahas bagaimana dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi mereka dapat memengaruhi tingkat komitmen mereka, serta bagaimana temuannya dapat mendukung atau memperluas teori-teori ini.

3. Teori Kreativitas dan Motivasi Kerja

Peneliti menghubungkan temuannya dengan teori-teori kreativitas dan motivasi kerja, seperti teori *Self-Determination Theory* (SDT) dan teori tentang faktor-faktor yang memengaruhi kreativitas individu. Diskusi ini menyoroti pentingnya faktor-faktor ini dalam membentuk komitmen terhadap organisasi karyawan UKM kuliner.

4. Teori Pengembangan Strategi Bisnis

Peneliti mengeksplorasi literatur yang berkaitan dengan pengembangan strategi bisnis, khususnya dalam konteks UKM kuliner. Diskusi ini mencakup identifikasi strategi-strategi yang dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan keberlanjutan UKM kuliner, serta implikasi praktisnya bagi pemilik bisnis, karyawan, dan manajemen.

5. Teori Pengembangan Bisnis Berkelanjutan

Peneliti mempertimbangkan teori dan konsep-konsep dalam pengembangan bisnis berkelanjutan, termasuk aspek-aspek seperti tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan pembangunan berkelanjutan. Diskusi ini membahas bagaimana temuannya mendukung upaya untuk membangun bisnis yang berkelanjutan dalam konteks UKM kuliner.

Diskusi teoritis ini menggabungkan berbagai perspektif teoritis untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang temuannya. Peneliti menunjukkan kontribusi penelitiannya terhadap pemahaman teoritis tentang komitmen organisasi dan strategi pengembangan bisnis di sektor UKM kuliner.

KESIMPULAN

Studi ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika komitmen organisasi dalam konteks UKM kuliner di Kabupaten Bogor. Berdasarkan hasil analisis dan diskusi teoritis, dihasilkan beberapa simpulan, sebagai berikut:

1. Konfirmasi Hubungan: Temuan Peneliti mengkonfirmasi hubungan positif antara *perceived organizational support*, kreativitas, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Ini menegaskan pentingnya faktor-faktor ini dalam membentuk tingkat komitmen karyawan terhadap UKM kuliner.
2. Implikasi Strategis: Strategi-strategi yang diidentifikasi, seperti peningkatan dukungan manajerial, pelatihan keterampilan kreatif, dan pengembangan program motivasi, memiliki implikasi strategis yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan keberlanjutan UKM kuliner. Implementasi strategi ini dapat membantu pemilik bisnis dan manajemen untuk memperkuat budaya organisasi yang sehat dan mendukung pertumbuhan bisnis jangka panjang.
3. Kontribusi Terhadap Literatur: Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur tentang komitmen organisasi dan pengembangan bisnis di sektor UKM kuliner. Temuan peneliti memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan dan menyoroti pentingnya strategi-strategi yang tepat dalam memelihara komitmen organisasi.
4. Rekomendasi untuk Praktisi: Peneliti merekomendasikan kepada praktisi di industri UKM kuliner untuk mempertimbangkan implementasi strategi-strategi yang diidentifikasi dalam penelitian ini. Dukungan manajerial yang kuat, investasi dalam pengembangan keterampilan kreatif, dan program motivasi yang efektif dapat membantu meningkatkan komitmen karyawan dan memperkuat keberlanjutan bisnis.
5. Strategi Menuju Penelitian Lanjutan: Penelitian ini membuka pintu untuk penelitian lanjutan dalam bidang ini. Ada peluang untuk mendalami pemahaman tentang dinamika komitmen organisasi, mengidentifikasi strategi-strategi yang lebih spesifik, dan menjelajahi konteks-konteks industri yang berbeda dalam konteks UKM kuliner.

Komitmen terhadap organisasi merupakan faktor krusial yang dapat membantu UKM kuliner di Bogor untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang ketat. Dukungan organisasi, kreativitas, dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen ini. Pemilik dan manajer UKM kuliner perlu memberikan perhatian khusus pada ketiga aspek ini untuk meningkatkan keberlanjutan dan daya saing bisnis mereka.

Dengan demikian, simpulan ini menekankan pentingnya temuan peneliti dalam konteks praktis dan akademis, sambil menyajikan arah untuk penelitian lanjutan di masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa langkah dan implikasi kebijakan yang dapat membantu meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan keberlanjutan UKM kuliner di Kabupaten Bogor:

1. Penguatan Dukungan Manajerial: Pemilik bisnis dan manajer UKM kuliner perlu meningkatkan dukungan dan komunikasi dengan karyawan mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan manajerial, program mentoring, dan pembentukan budaya organisasi yang inklusif dan mendukung.
2. Investasi dalam Pengembangan Keterampilan Kreatif: Kebijakan pendidikan dan pelatihan perlu mengakomodasi pengembangan keterampilan kreatif karyawan UKM kuliner. Program-program pelatihan dan pengembangan profesional yang fokus pada inovasi dan kreativitas dapat membantu memperkuat kapasitas karyawan dalam menghadapi tantangan bisnis yang kompleks.
3. Peningkatan Program Motivasi dan Penghargaan: Manajemen perlu memperkuat program motivasi dan penghargaan untuk mengakui kontribusi karyawan dan mendorong kinerja yang tinggi. Insentif-insentif seperti bonus kinerja, promosi, dan pengakuan publik dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi.
4. Kolaborasi antara Pemerintah dan Industri: Pemerintah daerah dapat memfasilitasi kerja sama antara pemilik bisnis UKM kuliner, lembaga pendidikan, dan organisasi non-profit untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing sektor ini. Program-program pendukung seperti pelatihan, peningkatan akses modal, dan promosi pemasaran bersama dapat membantu meningkatkan keberlanjutan UKM kuliner.
5. Pembentukan Kebijakan Pro-Bisnis dan Kewirausahaan: Pemerintah perlu merancang kebijakan yang mendukung pertumbuhan bisnis dan kewirausahaan di sektor UKM kuliner. Ini termasuk penyediaan infrastruktur yang memadai, pemangkasan birokrasi, insentif pajak, dan akses yang lebih mudah terhadap sumber daya dan pasar.
6. Promosi Budaya Kerja yang Positif: Pemilik bisnis dapat mempromosikan budaya kerja yang positif dan inklusif yang menghargai keberagaman dan kolaborasi. Komunikasi terbuka, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen organisasi.

Rekomendasi sebagai Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi agar pemilik dan manajer UKM kuliner di Bogor:

1. Meningkatkan dukungan organisasi melalui program pelatihan, pengembangan karyawan, dan pemberian penghargaan.
2. Mendorong kreativitas karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan eksperimen.
3. Meningkatkan motivasi kerja melalui insentif yang adil, pengakuan prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Rekomendasi praktis ditujukan pada pemilik dan manajer UKM kuliner guna meningkatkan komitmen dan keberlanjutan bisnis mereka. Implementasi dari rekomendasi ini diharapkan dapat memperkuat eksistensi UKM kuliner di Bogor dan meningkatkan daya saing mereka di pasar. Dengan mengimplementasikan rekomendasi ini, diharapkan UKM kuliner di Bogor dapat memperkuat komitmen terhadap organisasi dan meningkatkan eksistensi mereka di pasar dan dinamika geliat ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K. Z. (2010). Person-Environment Fit: A Comparative Analysis of the Relationships of Person-Job Fit and Person-Organization Fit to Employee Commitment, Satisfaction, and Performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 193-204. DOI: 10.1007/s10869-010-9162-2

- Alam M, Gul F, Kazmi SIH. 2023. The impact of perceived organizational support and extrinsic motivation on job satisfaction: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Management and Administrative Sciences*. 3(1): 1-18.
- Asif M, Miao Q, Jameel A, Manzoor F, Hussain A. 2020. How ethical leadership influence employee creativity: A parallel multiple mediation model. *Curr Psychol* 41, 3021–3037 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00819-9>
- Auger P, Woodman RW. 2016. Creativity and intrinsic motivation: Exploring a complex relationship. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 52(3): 342-366. <https://doi.org/10.1177/0021886316656973>
- Caesens, G., Marique, G., Hanin, D., & Stinglhamber, F. (2019). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Proactive Behavior Directed Toward the Organization. *Journal of Personnel Psychology*, 18(3), 131-140. DOI: 10.1027/1866-5888/a000218
- Colquitt, J.A. Lepine, and M.J. Wesson. 2019. *Integrative Model of Organizational Behavior*. From: *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2019
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124.
- Elizabeth, R. 2020. Available at. Google Scholar: Roosganda Elizabeth. Orcid: 0000-0003-4937-9739.
- Elizabeth, R. 2023. *Buku: Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. © Penerbit CV. AA RIZKY. Available at. Google Scholar: Roosganda Elizabeth. Orcid: 0000-0003-4937-9739; Academia.edu
- Fahmi, M.A. 2021. Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 77-99. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/15722/10368>. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. DOI: 10.1002/job.322
- Gagné, M., Koestner, R., & Zuckerman, M. (2020). Facilitating Autonomous Motivation for Proenvironmental Behavior with Self-Determination Theory. *Journal of Environmental Psychology*, 70, 101422. DOI: 10.1016/j.jenvp.2020.101422
- Herison, R., Sahabuddin, R., Azis, M., Rahmatullah, & Ramli, A. 2024. The Impact of Creativity, Work Motivation, and Entrepreneurial Commitment on Business Performance in Indonesian Specialty Food Industry. *Futurity Economics & Law*, 4(1). 87-107. <https://doi.org/10.57125/FEL.2024.03.25.06>.
- Ikhsan Nur Rahman. 2022. Pengaruh Perceived Organizational Support, Leader Member Exchange Job Satisfaction, Work Engagement Terhadap Organizational Commitment Karyawan PT.Sungai Berlian. FEB – Usakti. Jakarta.
- Jehanzeb, K. (2020), "Apakah dukungan organisasi yang dirasakan dan pengembangan karyawan memengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi? Orang-organisasi cocok sebagai moderator", *Jurnal Pelatihan dan Pengembangan Eropa*, Vol. 44 No.6/7, hal.637-657. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0032>
- Jnaneswar K, Ranjit, G. 2023. Unravelling the role of organizational commitment and work engagement in the relationship between self-leadership and employee creativity. *Evidence-based HRM*. Vol. 11 (2): 158-176. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2021-0164>
- Khalid, A., Rathore, K. & Aslam, N. 2017. The influence of Supervisory Support on Work Motivation: A moderating role of Organizational Support. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*. 4(10), 136–143. [Online].
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. DOI: 10.1177/0149206315584880

- Li, Y., & Zheng, Y. (2021). How Transformational Leadership and Work Environment Promote Creativity and Innovation in Organizations. *Journal of Business Research*, 130, 918-927. DOI: 10.1016/j.jbusres.2020.11.005
- Montani, F., Odoardi, C., Battistelli, A., & Setti, I. (2018). Intrinsic Motivation and Creative Self-Efficacy to Foster Job Performance: The Role of Job Crafting and the Flow Experience. *Journal of Psychology*, 152(5), 327-344. DOI: 10.1080/00223980.2018.1449722
- Purnomo, M., & Subagyo, R. (2021). The Influence of Digital Marketing and Innovation on the Performance of Culinary SMEs in the Era of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Business and Management*, 22(2), 45-54. DOI: 10.9790/487X-2202064554
- Rahmadianty Y, Lukman S, Semiarty R. 2020. Analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap turnover intention karyawan dengan komitmen terhadap organisasi sebagai variabel mediasi RS. *Islam Siti Rahmah. Jendela Kesehatan Andalas*. 9(1): 18-25.
- Simonton, D. K. (2009). Varieties of (scientific) creativity a hierarchical model of domain-specific disposition, development. *Perspectives on Psychological Science* 4(5):441-452 <http://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2009.01152.x>
- Suparno, H., & Supriyadi, A. (2020). The Role of Entrepreneurship Orientation in Improving the Performance of Culinary SMEs in Bogor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(1), 1-13. DOI: 10.25124/jmi.v20i1.3061
- Tambunan, T. (2019). Recent Evidence of the Development of Micro, Small and Medium Enterprises in Indonesia. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 18. DOI: 10.1186/s40497-018-0140-4
- Tania A, Sutanto EM. 2013. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen terhadap organisasional karyawan PT DAI KNIFE di Surabaya. *AGORA*. (193): 1-9.
- Tremblay, M., Gaudet, M. C., & Vandenberghe, C. (2019). The role of group level perceived organizational support and collective affective commitment in the relationship between leaders' directive and supportive behaviors and group-level helping behaviors. *Personnel Review*, 48(2), 417-437. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0172>.
- van Hooff, M. L. M., & Hoofman, W. E. (2020). The Relationship Between Work Motivation and Job Performance in the Context of Environmental Psychology. *Frontiers in Psychology*, 11, 1152. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.01152
- Vries JM. 2018. The effect of organizational commitment on employee creativity: what is the role of a temporary work contract? Thesis. Strategic Human Resource Leadership Faculty School of Management Radboud University Nijmegen.
- Santoso, B., & Wahyuni, E. S. (2020). The Role of Entrepreneurial Orientation in Improving the Performance of Culinary SMEs in Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 198-217. DOI: 10.33736/ijbs.2803.2020