



# Analitika

Jurnal Magister Psikologi UMA

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika>

---

## Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture

### *Organizational Commitment in Terms of Job Involvement in PT. Boenk Cosmetic Manufacture*

Vivian\*<sup>1)</sup>, Rianda Elvinawanty<sup>2)</sup> & Sarinah<sup>3)</sup>  
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi  
Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Diterima: 27 Maret 2019, disetujui: 27 Juni 2019, dipublish: 29 Juni 2019

\*Corresponding author: E-mail: [vivianvestar@gmail.com](mailto:vivianvestar@gmail.com)

---

#### Abstrak

Komitmen organisasi akan mempengaruhi produktivitas perusahaan, komitmen yang rendah dapat menyebabkan hambatan yang besar bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja. Faktor ini akan menentukan bagaimana peran karyawan dalam perusahaan terhadap komitmen untuk organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian adalah *total sampling* atau sampling jenuh dengan jumlah subjek sebanyak 106 orang karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah skala komitmen organisasi, skala keterlibatan kerja. Data penelitian yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis *Product Moment Pearson* dengan menggunakan program *SPSS 21 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi ( $r = 0,696$ ;  $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yaitu ada hubungan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

**Kata kunci** : Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi

#### Abstract

*Organizational commitment will affect company productivity, low organizational commitment can cause major obstacles for the Company. One of the factors that influence organizational commitment is job involvement. This factor will determine how the role of employees in the company determines their commitment for organization. This is research aims to determine the relationship between job involvement and organization commitment. The hypothesis states that there is a relationship between job involvement with organizational commitment. The research uses quantitative method, especially the correlational technique. The population of this research is all employees of PT. Boenk Cosmetic Manufacture. Total sampling technique was used in this study with the number of subjects as many as 106 employees of PT. Boenk Cosmetic Manufacture. The datum collected through Scale of Organizational Commitment, Scale of Job Involvement. The collected data then analyzed with Product Moment Pearson analysis method using the SPSS 21 program for Windows. The results showed that there was a significant correlation between job involvement and organizational commitment ( $r = 0.696$ ;  $p < 0.05$ ). Based on the result, there is a relationship between work results on organizational commitment. Thus, the proposed hypothesis is accepted.*

**Keywords**: Job Involvement, Organizational Commitment

**How to Cite**: Vivian, Elvinawanty, R. & Sarinah. (2019), Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture, *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11 (1): 38- 45

---

## PENDAHULUAN

Setiap manusia memiliki kelebihan dan kekurangan, sehingga untuk menutupi kekurangannya manusia membutuhkan orang lain dalam hidupnya (Inah, 2013). Semakin berkembangnya dunia, permasalahan manusia semakin kompleks sehingga manusia akan membentuk suatu kelompok yang kemudian disebut organisasi, apapun bentuk kelompok itu. Semua organisasi memiliki satu tujuan, satu struktur, proses untuk mengkoordinasi kegiatan dan orang-orang yang melaksanakan peran-peran yang berbeda (Yuliana, 2012). Setiap organisasi memiliki visi dan misi tersendiri dalam mencapai tujuan organisasi dan setiap perusahaan yang ada dalam dunia bisnis selalu bercita-cita mencapai kesuksesan dan memajukan perusahaan ke arah yang lebih baik. Setiap organisasi yang mampu mencapai tujuannya didukung oleh sumber daya organisasi yang baik.

Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi dikarenakan karyawan merupakan aset berharga dalam suatu organisasi baik organisasi skala besar maupun kecil (Susiawan & Muhid, 2015). Menurut Zulkarnain (dalam Annisa & Zulkarnain, 2013) karyawan memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kelancaran, keuntungan dan keberhasilan organisasi sehingga pentingnya sumber daya manusia ini harus disadari oleh semua tingkatan dalam organisasi (Purnamasari & Kapalawi, 2013).

Dalam organisasi konflik-konflik selalu muncul dan menjadi hambatan

dalam mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (dalam Farida, Iqbal, & Kurniasih, 2016), hal tersebut disebabkan adanya perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi dan persepsi para karyawan menjadi sumber dari konflik yang mengancam keberlangsungan organisasi. Konflik-konflik yang muncul tersebut sering kali terlambat diatasi dan menyebabkan banyak karyawan yang sering mogok kerja, tingkat absensi tinggi, tingkat keterlambatan tinggi, tidak melakukan tanggung jawabnya dengan baik dan tingkat *turnover* yang tidak terkendali menyebabkan terhambatnya organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan perilaku-perilaku tersebut menunjukkan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghambat tercapainya tujuan dalam organisasi. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan harus menyadari dan berusaha memelihara komitmen karyawan dengan memperhatikan tingkat keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan.

Karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya harus memiliki komitmen terhadap organisasi, jika tidak maka tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Pada praktiknya organisasi sering kali tidak memperhatikan komitmen karyawan terhadap organisasi dan hanya mengharapkan produktivitas yang baik dari karyawan, padahal karyawan adalah sumber daya yang sangat berharga bagi perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan bekerja dengan baik untuk mencapai

tujuan perusahaan, sedangkan karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan tingkat keluar masuk pekerjaan yang tinggi untuk perusahaan dan mangkir kerja akan meningkat pula (McShane & Glinow, 2003). Organisasi yang ingin berkembang dan bertumbuh harus didukung oleh kesediaan para karyawan untuk berkontribusi dan memelihara organisasi. Kesediaan untuk berkontribusi dan memelihara organisasi ini disebut sebagai komitmen organisasi. Luthans (dalam Apriliana, Hamid, & Hakam, 2013) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu organisasi, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, serta keyakinan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Hardianty (2014) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih luas dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan interaktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Menurut Wisaksono (2014), komitmen adalah rasa identifikasi, loyalitas dan keterlibatan kerja yang diungkapkan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi. McShane dan Glinow (2009) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan meningkatkan komitmen afektif dengan memperkuat identitas sosial karyawan dengan organisasi. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi ketika mereka mengambil bagian dalam keputusan yang memandu masa depan

organisasi. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena memberikan kekuatan ini adalah demonstrasi kepercayaan perusahaan terhadap karyawannya.

Menurut Robbins dan Coulter (dalam Septiadi, 2018), keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerja kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, menurut Robbins (dalam Kakinsale, Tumbel, & Sendow, 2015), karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Ansel dan Wijono (2012) membuktikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resor Ende. Individu yang aktif berpartisipasi, mencari ekspresi diri dan aktualisasi diri dalam pekerjaannya mendorong dirinya untuk menerima nilai-nilai perusahaan dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Liwun dan Prabowo (2015) terhadap 43 guru dan karyawan yang merupakan gabungan dari divisi Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Individu yang memihak kepada organisasi tempat ia bekerja dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dapat terjadi apabila individu menikmati pekerjaan yang dilakukannya di organisasi tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Boenk Cosmetic Manufacture yang beralamat di Jl. Karya, Dusun IX Desa Marendal I, Kecamatan Patumbak Deli Serdang Indonesia. PT. Boenk Cosmetic Manufacture merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perawatan kecantikan berupa produk perawatan rambut dengan merek dagang Fiona yang sudah menjadi *market leader* terutama di Pulau Sumatera.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti pada karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture terlihat cukup banyak karyawan yang tidak mau berpartisipasi dalam kegiatan yang ada, seperti enggan memberikan pendapat saat rapat dan tidak mendukung program-program yang ada di perusahaan. Hal lain yang terlihat juga beberapa karyawan tidak melakukan pengecekan stok rutin harian, mereka hanya melakukan pengecekan ketika waktunya untuk *audit* stok. Banyak karyawan yang telat masuk kerja, absen tanpa keterangan yang jelas bahkan sampai mengundurkan diri tanpa

mengikuti prosedur perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa apa yang mereka harapkan tidak diberikan oleh perusahaan dan bentuk kekecewaan kepada organisasi yang tidak menghargai apa yang telah dilakukan karyawan serta kebijakan manajemen yang tidak memberikan *benefit* bagi karyawan. *Job description* yang tidak jelas, gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan sampai pembagian insentif yang tidak diberikan tepat waktu menyebabkan komitmen organisasi karyawan yang rendah pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas serta contoh kasus dimana karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi komitmennya terhadap organisasi, sehingga dengan memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Komitmen Organisasi ditinjau dari Keterlibatan Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture". Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Boenk Cosmetic Manufacture. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Boenk Cosmetic Manufacture. Sampel adalah seluruh karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture yang berjumlah 106 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pembagian skala, yaitu skala komitmen organisasi dan skala keterlibatan kerja. Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine, & Wesson (2015) meliputi komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) yang terdiri dari 39 aitem pernyataan dengan koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) 0,941. Skala keterlibatan kerja disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Robbin dan Judge (2013), diantaranya aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, mengutamakan pekerjaan, dan pekerjaan penting bagi harga diri yang terdiri dari 40 aitem pernyataan dengan koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ) 0,904.

Metode analisis data menggunakan teknik analisis *Product Moment Pearson* dengan menggunakan program *SPSS 21 for Windows* untuk mengetahui hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan variabel komitmen organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini subjek yang terlibat dalam penelitian berjumlah 106 orang. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Z*. Berdasarkan analisis tersebut, diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi menyebar mengikuti sebaran normal,

yaitu berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Adapun kriteria yang digunakan adalah apabila  $p > 0,05$  maka data terdistribusi normal (Priyatno, 2017).

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	SD	K-SZ	Sig.	p	Ket
Komitmen Organisasi	11,9	0,84	0,23	$p > 0,05$	Sebaran normal
Keterlibatan Kerja	11,1	0,75	0,30	$p > 0,05$	Sebaran normal

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Jika  $p < 0,05$  maka hubungan antara kedua variabel dikatakan linear (Priyatno, 2017).

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Hubungan**

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi Keterlibatan Kerja	115,862	0,000	Linear ( $p < 0,05$ )

Berdasarkan hasil uji linearitas dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memiliki hubungan linear. Hal ini terlihat dari nilai p yang diperoleh yaitu 0,000 maka  $p < 0,05$ .

**Tabel 3. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Komitmen Organisasi**

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
Komitmen Organisasi	72	133	103,63	11,9	39	156	97,5	19,5

Pada skor variabel komitmen organisasi, hasil analisis untuk skala komitmen organisasi diperoleh mean empirik  $< \text{mean hipotetik}$ , yaitu  $103,63 > 97,5$  maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi subjek penelitian

dapat dikategorikan tinggi. Selanjutnya subjek dibagi ke dalam tiga norma kategori komitmen organisasi, yaitu komitmen organisasi rendah, sedang dan tinggi (Azwar, 2016).

**Tabel 4. Kategorisasi Data Komitmen Organisasi**

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persen tase
Komitmen Organisasi	$x < 78$	Rendah	3	2,83%
	$78 \leq x < 117$	Sedang	85	80,19%
	$x \geq 117$	Tinggi	18	16,98%
	Total		106	100%

Berdasarkan proses ini diperoleh hasil subjek yang masuk dalam kategori rendah sebesar 3 (tiga) orang dengan persentase sebesar 2,83 persen, sedangkan komitmen organisasi pada subjek yang masuk dalam kategori sedang berjumlah 85 orang dengan persentase sebanyak 80,19 persen, dan komitmen organisasi pada subjek yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 18 orang dengan persentase 16,98 persen. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek memiliki komitmen organisasi yang sedang.

**Tabel 5. Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Keterlibatan Kerja**

Variabel	Empirik			SD	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean		Min	Max	Mean	
Keterlibatan Kerja	78	142	113,36	11,141	40	160	100	20

Pada skor variabel keterlibatan kerja hasil analisis untuk skala keterlibatan kerja diperoleh mean empirik  $<$  mean hipotetik, yaitu yaitu  $113,36 > 100$  maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja subjek penelitian dapat dikategorikan tinggi. Selanjutnya subjek dibagi ke dalam tiga

norma kategori keterlibatan kerja, yaitu keterlibatan kerja rendah, sedang dan tinggi (Azwar, 2016).

**Tabel 6. Kategorisasi Data Keterlibatan Kerja**

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah (n)	Persen tase
Keterlibatan Kerja	$x < 80$	Rendah	1	0,94%
	$80 \leq x < 120$	Sedang	79	74,53%
	$x \geq 120$	Tinggi	26	24,53%
Total			106	100%

Berdasarkan proses tersebut diperoleh hasil sebesar 1 (satu) orang dengan persentase sebesar 0,94 persen, sedangkan keterlibatan kerja pada subjek yang masuk dalam kategori sedang berjumlah 79 orang dengan persentase sebanyak 74,53 persen, dan keterlibatan kerja pada subjek yang masuk dalam kategori tinggi berjumlah 26 orang dengan persentase 24,53 persen. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek memiliki keterlibatan kerja yang sedang.

**Tabel 7. Korelasi Antara Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi**

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	0,696	0,000

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Pearson Product Moment Correlation*. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,696 dengan p sebesar 0,000 ( $p < 0,05$  ; Sig. 1-tailed). Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi (Priyatno, 2011). Dari hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya

hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dinyatakan dapat diterima.

**Tabel 8. Sumbangan Efektif**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1	0,696	0,484	0,479	8,650

Pada koefisien determinasi yang diperoleh yaitu R<sup>2</sup> sebesar 0,484. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa sumbangan 48,4 persen keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dan selebihnya 51,6 persen dipengaruhi faktor lain.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil kategorisasi data baik komitmen organisasi maupun keterlibatan, terlihat hasil yang bertolak belakang mengingat banyaknya karyawan yang mengaku tidak terlibat dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa sekalipun mereka terlibat dalam perusahaan, pendapat mereka tidak akan didengarkan. Perusahaan kurang memperhatikan pendapat karyawan dan hanya mengharapkan produktivitas yang baik. Karyawan akhirnya merasa mengeluarkan pendapat adalah hal yang sia-sia sehingga mereka memilih untuk diam dan tidak terlibat. Hal ini dilakukan karyawan karena kekecewaan mereka pada perusahaan walaupun sebenarnya mereka ingin terlibat dalam perusahaan dan tetap menjadi bagian dari perusahaan.

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian dari Mariyanti (2014) dengan tingkat signifikan variabel keterlibatan

kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi, maksudnya semakin tinggi tingkat keterlibatan pada pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat komitmennya terhadap organisasi karena keterlibatan kerja dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini.

Rachmawati (2008) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan keunggulan kompetitif dalam sebuah perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor paling utama dalam suatu perusahaan, sehingga perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Apabila seorang pegawai terlibat secara sungguh-sungguh terhadap pekerjaannya dan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi begitu pula sebaliknya.

Pada penelitian ini, peneliti hanya melihat dari sisi karyawan sehingga untuk memperkuat hasil penelitian diharapkan peneliti selanjutnya dapat melihat dari sisi perusahaan mengenai keterlibatan kerja para karyawan dan komitmen organisasi para karyawan. Peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan bahwa dalam mencapai tujuan perusahaan perlu memperhatikan karyawan bukan hanya produktivitas perusahaan semata. Hasil

penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi dapat diterima. Artinya, semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi pada individu.

### DAFTAR PUSTAKA

- Annisa., & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. *INSAN*, 15, (1), 54-62.
- Ansel, M.F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Psikologi*, 5, (2), 125-142.
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M.S. (2013). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1, (1), 180-187.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A., & Wesson, M.J. (2015). *Organizational behavior improving performance and commitment in the workplace. 4<sup>th</sup> edition*. New York : Mc Graw Hill Education.
- Farida, S.I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh kepercayaan dan komitmen organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan*, 46, (1), 121-134.
- Hardianty, I. (2014). Pengaruh karakteristik pribadi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar. *JOM Fekon*, 1, (2), 1-19.
- Inah, E.N. (2013). Peranan komunikasi dalam pendidikan. *Jurnal Al-Ta'dib*, 6, (1), 176-188.
- Kakinsale, A., Tumbel, A.L., & Sendow, G.M. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA*, 3, (1), 900-911.
- Liwun, S.B.B.L., & Prabowo, H. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja dan spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8 (1), 32-40.
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer*, 1 (1), 38-45.
- McShane, S.L., & Glinow, M.A.V. (2003). *Organizational behaviour*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- McShane, S. L, & Glinow, M.A.V. (2009). *Organizational behaviour: essential*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Priyatno, D. (2011). *Buku saku SPSS (Analisis statistik data lebih cepat, efisien, dan akurat)*. Yogyakarta: MediaKom.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Purnamasari, I., & Kapalawi, I. (2013). Analisis proses manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Jurnal MKMI*, 9, (2), 120-124.
- Rachmawati. I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior. 15<sup>th</sup> edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Septiadi, S.A., Sintaasih, D.K., & Wibawa, I.M.A. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dengan pemediasi komitmen organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, (8), 3103-3132.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4, (3), 304-313.
- Wisaksono, A. (2014). Analisis keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional (Studi pada dosen Polines) Kabupaten Indragiri Hulu. *Fokus Ekonomi*, 9, (1), 46-64.
- Yuliana, R. (2012). Peran komunikasi dalam organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 4, (3), 52-58