**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN ALFAMART DI WILAYAH
KABUPATEN KARANGANYAR**Praptiestrini¹¹Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
e-mail: ¹prapti.unsa@gmail.com**ABSTRACT**

This research aims to analyses (1) effect of motivation on organizational commitment (2) effect of job satisfaction on organizational commitment (3) effect of work environment on organizational commitment. This research using samples of 84 employee of Alfamart in Karanganyar District area. To test the hypothesis using regression analysis. The result shows that (1) motivation have significance effect on organizational commitment (2) job satisfaction have significance effect on organizational commitment (3) work environment have significance effect on organizational commitment. This finding has a strategic implication for leaders, to develop organizational commitment of company employees need to increase employee motivation and job satisfaction and also support the creation of a conducive environment.

Keyword: Motivation, Job Satisfaction, Work Environment, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik akan mampu meningkatkan hasil kerja karyawan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi (Mansur dan Marifah, 2018). Pegawai sebagai tenaga kerja adalah aset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktivitas organisasi (Hasibuan, 2010:27). Sistem operasi organisasi dan sumber daya manusia adalah dua faktor penting, namun aset yang paling penting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusianya (Alami et al., 2015). Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, praktik MSDM yang tepat akan mempengaruhi secara positif pada komitmen organisasional pegawai (Rehman et al., 2013).

Komitmen karyawan terhadap organisasi sangat penting, oleh karenanya kepentingan, tujuan dan kebutuhan karyawan dengan organisasi harus terjadi kesesuaian sehingga orang-orang dalam organisasi dapat bekerja secara efisien. Komitmen organisasional telah terbukti berhubungan dengan tingkat produktivitas, kehadiran di tempat kerja, *turnover*, partisipasi, simpati bagi serikat pekerja dan berbagai kasus psikologis (Seyed et al, 2014). Proses yang terkait dengan komitmen organisasional memiliki implikasi penting bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Pentingnya membangun komitmen organisasional telah meningkat bersama-sama dengan adanya pengakuan tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap sikap dan perilaku karyawan (Rocha et al., 2008).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi (Okta et al., 2015).

Mowday (dalam Tella et al., 2007). menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan itikad yang kuat seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi, yang terdiri dari (a) keyakinan yang sungguh-sungguh akan tujuan dan nilai-nilai organisasi; (b) kemauan untuk berusaha atau berbuat sesuatu demi kepentingan organisasi; (c) keinginan yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi. Nilai komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi biasanya diasumsikan untuk mengurangi *withdrawal behaviour* (perilaku penarikan), seperti keterlambatan, absensi dan *turnover*. Nilai-nilai ini diyakini memiliki konsekuensi yang berpotensi serius bagi kinerja organisasi secara keseluruhan (Irefin & Mechanic, 2014).

Dalam literatur sumber daya manusia, motivasi menjadi fokus penting bagi tumbuhnya komitmen organisasional, di mana motivasi karyawan dapat diterjemahkan dari berbagai kebutuhan baik finansial dan non finansial. Motivasi adalah prediktor penting dari komitmen, komitmen karyawan ditunjukkan dari motivasi mereka untuk mencurahkan waktu dan energi demi organisasi. Kenyataan ini telah menarik minat para periset untuk memahami hubungan antara motivasi dengan komitmen (Berg, 2011). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Choong et al., 2011; Khan et al., 2011; Mohsan et al., 2015; Yundong, 2015) menyatakan bahwa motivasi memberikan efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional keduanya merupakan sikap yang sampai saat ini menjadi isu penting dalam studi Sumber Daya Manusia, psikologi, dan organisasi. Kepuasan kerja merupakan masalah krusial yang sering muncul dalam organisasi, baik negara maju dan berkembang. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif, karyawan yang komit terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi ditunjukkan dari kepuasan karyawan dalam bekerja (Rehman et al., 2013). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan (positif) yang dihasilkan dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting (Tella et al., 2007). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rehman et al. (2013) dan Yamsul et al., (2013) memperoleh hasil yang konsisten bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh atau link yang positif terhadap komitmen organisasional. Komitmen karyawan terhadap organisasi terbentuk karena adanya perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menjadi faktor penyebab menurunnya komitmen organisasional karyawan. Abidin dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat membuat karyawan tidak berkomitmen dan menimbulkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Dengan melihat kondisi lingkungan kerja yang

kurang baik seperti kurang harmonisnya suasana antara karyawan yang telat melakukan pergantian jam kerja (*shift*) sehingga merugikan waktu karyawan lain, membuat pekerjaan menjadi berantakan dan terjadi perselisihan antara karyawan, hal ini menyebabkan karyawan keluar dari pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2010:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013); Yamsul et al. (2013); dan Abidin dkk (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Lingkungan kerja kondusif membuat karyawan nyaman bekerja dan mendorong perilaku kerja yang semakin positif sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut karena selain memberikan kontribusi positif pada komitmen organisasional karyawan juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Karyawan Alfamart di wilayah Kabupaten Karanganyar memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu upaya perusahaan menumbuhkembangkan komitmen organisasional karyawan amat penting dilakukan. Gejala menurunnya komitmen organisasi, ditunjukkan dari sikap dan perilaku karyawan diantaranya kurang mentaati peraturan jam kerja, ketidakharmonisan hubungan kerja dengan rekan kerja, tidak mengindahkan saran atasan, bahkan beberapa karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Dengan mempertimbangkan permasalahan dan hasil temuan penelitian sebelumnya, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan Almart Di Wilayah Kabupaten Karanganyar".

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di 26 gerai Alfamart di wilayah Kabupaten Karanganyar dengan jumlah 520 orang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 84 orang dihitung dengan rumus rumus *Slovin*.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan empat instrumen meliputi komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari karyawan dalam menghayati (mengidentifikasi) tujuan dan nilai-

nilai organisasi serta tingkat keterlibatannya dalam mendukung tujuan organisasi. Komitmen organisasi diukur dengan enam indikator yang dikembangkan Ganesan & Weitz (dalam Taurisa & Ratnawati, 2012) yaitu perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, ketertarikan untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

Motivasi adalah faktor-faktor pendorong kerja bersumber dari dalam dan dari luar diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi diukur dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Hasibuan, 2010: 158) dengan indikator yaitu mencintai pekerjaan, kesadaran untuk meningkatkan prestasi, pengakuan prestasi, tanggungjawab terhadap pekerjaan, keinginan untuk maju, kesadaran mengembangkan potensi diri, gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi.

Kepuasan kerja adalah kondisi perasaan karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan berbagai aspek di tempat kerja. Kepuasan kerja diukur dengan lima indikator yang dikembangkan oleh Hartline & Ferrell (dalam Taurisa & Ratnawati (2012) yaitu pekerjaan, atasan, gaji, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010:21) yaitu suhu udara, luas ruang kerja, kebersihan, keamanan kerja, peralatan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan antar karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert* 5 poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2). Sangat Tidak Setuju (1).

Pengujian Data

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus Korelasi Pearson dan *Cronbach Alpha*.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan melalui empat uji yaitu uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

2. Teknik analisis data

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dinyatakan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_2$$

Keterangan :

Y : Komitmen organisasi

- X₁ : Motivasi
- X₂ : Kepuasan kerja
- X₃ : Lingkungan kerja
- b₁..b₃ : Koefisien regresi
- e : *error*

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t, dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Demografi

Karakteristik demografi responden dalam penelitian ini disajikan seperti tabel berikut.

Tabel 1: Analisis Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	54
	Perempuan	39	46
	Total	84	100
Tingkat Pendidikan	SLTP	4	5
	SLTA	55	65
	Diploma	17	20
	S1	8	10
Total		84	100
Masa Kerja	≤ 5 Tahun	32	38
	6-10 Tahun	24	29
	> 10Tahun	28	33
Total		84	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas dengan uji Korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa semua item untuk variabel disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan semuanya valid, ditunjukkan dengan *p value* < 0,05.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas

Item	<i>p value</i>				α	Keterangan
	Komitmen organisasi	Motivasi	Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja		
1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,002	0,000	0,002	0,05	Valid
3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,000	0,002	0,000	0,05	Valid

5	0,001	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,004		0,003	0,05	Valid
7		0,000		0,000	0,05	Valid
8		0,000			0,05	Valid
9		0,000			0,05	Valid
10		0,000			0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria uji	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,733	0,60	Reliabel
Motivasi	0,716	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,724	0,60	Reliabel
Lingkungan	0,842	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi masalah multikolinieritas, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, tidak terjadi masalah autokorelasi, dan residual normal. Hasil uji asumsi klasik disajikan seperti tabel berikut.

Tabel 4: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinieritas	<i>Tolerance</i> (0,922; 0,698; 0,749) > 0,1 <i>VIF</i> (1,084; 1,433; 1,336) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	(0,329; 0,546; 0,565) > 0,05.	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi	<i>p value</i> (0,159) > 0,05	Tidak terjadi Autokorelasi
Uji Normalitas	<i>p value</i> (0,655) > 0,05	Residual normal

Sumber : Data primer diolah, 2019

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil seperti tabel berikut.

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.174	3.086		.705	.483
	X1	.281	.085	.280	3.315	.001
	X2	.372	.099	.321	3.754	.000
	X3	.374	.119	.277	3.140	.002
<hr/>						
F	= 18,168	(Sig. = 0,000)				
Adj. R ²	= 0,432					

Berdasarkan hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F hitung 18,168 dengan *p value* $0,000 < 0,05$ berarti model layak (fit) dalam memprediksi pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Nilai *Adjusted R²* dalam penelitian ini sebesar 0,432 berarti variabel independen terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 43,2%, sisanya 56,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Berdasarkan hasil perhitungan *t-test* berikut ini dijelaskan pengujian setiap hipotesis :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung 3,315 dengan *p value* $0,001 < 0,05$. Berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung 3,754 dengan *p value* $0,000 < 0,05$. Berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung 3,140 dengan *p value* $0,002 < 0,05$. Berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Alfamart di wilayah Kabupaten Karanganyar ditunjukkan dengan *p value* sebesar $0,001 < \alpha=0,05$. Motivasi kerja karyawan Alfamart di wilayah Kabupaten Karanganyar merupakan faktor-faktor pendorong kerja bersumber dari dalam dan dari luar diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik ditunjukkan dari kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, kesadaran karyawan untuk meningkatkan prestasi, pengakuan prestasi, tanggungjawab terhadap pekerjaan,

keinginan untuk maju, kesadaran mengembangkan potensi diri. Sedangkan motivasi ekstrinsi diukur dari gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi strategik bagi pimpinan Alfamart di wilayah Kabupaten Karanganyar bahwa peningkatan motivasi karyawan akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan komitmen organisasi. Apabila motivasi karyawan baik intrinsik dan ekstrinsik semakin meningkat, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga mereka akan berkomitmen untuk bekerja keras memajukan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Choong et al. (2011); Khan et al. (2011); Mohsan et al. (2015) dan Yundong (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Alfamart di wilayah Kabupaten Karanganyar ditunjukkan dengan p value sebesar $0,000 < \alpha=0,05$. Implikasi dari temuan ini, komitmen organisasional karyawan merupakan konsekuensi atau akibat dari kepuasan kerja. Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan berkomitmen untuk memajukan organisasinya, dengan menunjukkan kesetiaan, keterlibatan, dan rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang semakin tinggi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi strategik bagi pimpinan Alfamart di wilayah Kabupaten Karanganyar bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu diwujudkan, apabila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin kuat sehingga karyawan akan memberikan hasil kerja terbaiknya demi kesuksesan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rehman et al. (2013) dan Yamsul et al., (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen karyawan terhadap organisasi terbentuk karena adanya perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Alfamart di wilayah Kabupaten Karanganyar ditunjukkan dengan p value sebesar $0,002 < \alpha=0,05$. Implikasi dari temuan ini, komitmen karyawan terhadap organisasi dapat terbentuk dari lingkungan tempat kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa bersemangat sehingga komitmen organisasional karyawan akan semakin meningkat ditunjukkan dengan sikap kerja yang semakin positif, loyalitas, dedikasi dan kesediaan karyawan untuk patuh terhadap peraturan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013); Yamsul et al. (2013); dan Abidin dkk (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Lingkungan kerja kondusif membuat karyawan nyaman bekerja dan mendorong perilaku kerja yang semakin positif sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin meningkat.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Alfamart di wilayah Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan ini memberikan implikasi strategik bagi pimpinan, untuk menubuhkembangkan komitmen organisasional karyawan perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan serta turut mendukung terciptanya lingkungan yang kondusif.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada sampel karyawan Alfamart di wilayah Kabupaten Karanganyar, sehingga hasilnya tidak bisa digeneralisasikan pada perusahaan yang lain. Untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian ini, masih diperlukan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi.

Saran

Pimpinan diharapkan untuk lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang menjadi motivasi kerja karyawan terutama mengenai kesesuaian gaji dengan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa karyawan merasa tidak puas dengan sistem promosi jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karenanya, pimpinan dalam penetapan sistem promosi dapat mempertimbangkan masa kerja dan kemampuan (kompetensi) karyawan yang dilaksanakan dengan prinsip adil dan objektif. Berdasarkan hasil temuan ini, sistem komputer *teller* seringkali kurang berfungsi dengan baik sehingga menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang kondusif. Untuk itu pimpinan diharapkan meningkatkan pengawasan dan melakukan *maintenance* mesin komputer secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M.I.Z., Pangtukuran, Y., dan Maria, S., 2016, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda", *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan keuangan*, Vol. 3 (1), Hal. 1-10.
- Alami, R., Sohaei, R., Berneti, A.K.M., Younesi, A., Farnia, M., and Mirzajani, H., 2015, "The Effectiveness of Human Resource Management on Improving the Performance of Education Staff", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 6 (5), pp. 251-254.
- Berg, I.F.W. van den, 2011, "Exploring Possible Relationships between Motivation and Commitment", *Masterthesis: Psychology Specialization Work and Organization*, Unpublished Manuscript, University of Tweente, Netherlands.
- Choong, Y.O., Wong, K.L., and Lau, T.C., 2011, "Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in the Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study", *International Refereed Research Journal*, Vol. II, October, pp. 40-50.
- Irefin, P. and Mechanic, M.A., 2014, "Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State", *Journal Of Humanities and Social Science- IOSR*, Vol. 19 (3), March, pp. 33-41.
- Khan, H., Razi, A., Ali, S.A., and Asfhar, A., 2011, "A Study on Relationship between Organizational Job Commitment, and Its Determinants among CSRs and Managerial Level Employees of Pakistan (Telecommunication Sector)", *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol. 3 (8), pp. 209-284.
- Mansur, M., dan Marifah, 2018, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kerja sebagai Variabel Intervening", *Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 5 (2), Hal. 171-177.
- Mohsan, F., Zawaz, M.M., Khan, M.S., Shaukat, Z. and Aslam, N., 2015, "Are Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Inter-related: Evidence from Banking Sector of Pakistan", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 (17), pp. 226-233.
- Okta, K., Umar, N., Musadiq, A., and Hamidah, N.U., 2015, "The Influence of Organizational Culture and Entrepreneurial Orientation on the Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee's Performance", *European Journal of Business and Management*, Vol. 7 (2), pp. 55-68.
- Rehman, K., Rehman, Z.U., Saif, N., Khan, A.S., Nawaz, A., dan Rehman, S.U., 2013, "Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like

- Pakistan”, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 3 (1), pp. 80-89.
- Rocha, F.S., Cardoso, L., and Tordera, A., 2008, “The importance of Organizational Commitment to Knowledge Management”, *Journal of Comportamento Organizacional E Gestao*, Vol. 14 (32), pp. 211-232.
- Seyed, A.K.H., Behrooz, L., Rajabi, M., and Farouz, B., 2014, “Effect Of Person-Organization Fit On Organizational Commitment”, *International Journal of Information Technology and Management Studies*, Vol. 1 (1), January, pp. 33-43.
- Shalahuddin, A., 2013, ”Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat”, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 1 (1), Hal. 89-104.
- Tella, A., Ayeni, CVO., dan Popoola, SO., 2007, “Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria”, *Journal Library Philosophy and Practice 2007, April*, pp. 1-16.
- Yamsul,P., Surachman, Salim, U., and Armanu, 2013, “The Influence of Motivation and Organization Culture on Work Satisfaction and Organizational Commitment (Study on National Society Empowerment Program in Southeast Sulawesi Province)”, *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 2 (9), pp. .18-25.
- Yundong, Huang, 2015, “Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment: Empirical Evidences From China”, *International Business and Management*, Vol. 11 (3), pp. 31-44.