

## **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL**

S Martono, Gatot Satrio Dirgantoro, Desti Ranikusna, Vini Wiratno P.  
Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Semarang  
smartono157@gmail.com, satrio@gmail.com, d.ranikusna@gmail.com

Received 11 Desember 2017

Received in revised form 16 Desember 2017

Accepted 21 Desember 2017

### **Abstract**

The aim of this paper is to investigate the effect of job characteristic, organizational culture, and job satisfaction on organizational commitment. The study population consisted all employees of PD Citra Mandiri Jawa Tengah. The number of samples used in this paper are 83 employees which using saturated samples. Data were collected by questionere. The analysis model is multiple regression using programme SPSS 16. This paper shows that the high of job characteristic will increase commitment was found. While, the strong of organizational culture will increase organizational commitment were correlated, and the high of job satisfaction will increase organizational commitment. Suggestion for this research are company could make training and development programme, creating a non monotonous atmosphere like meeting outdoor, future research can look for other variabels that effect on organizational commitment with another object and add number of respondents that will help in generalizing the findings of the study.

### *Keywords:*

*Budaya Organisasi; Karakteristik Pekerjaan; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2006:4). Setiap perusahaan, dari yang paling kecil hingga yang paling besar, terlibat dalam berbagai aktifitas manajemen SDM (Bangun, 2012:4). SDM merupakan salah satu penggerak

utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. SDM berperan aktif dalam penetapan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Organisasi perlu memiliki peran aktif dalam menjaga kualitas SDM. Pengelolaan SDM secara berkelanjutan dapat menghasilkan SDM yang unggul agar kegiatan dalam organisasi dapat berjalan secara optimal (Putri & Martono, 2015:1). Salah satu kegiatan pengelolaan

SDM yaitu membangun komitmen organisasional karyawan.

Komitmen seseorang terhadap organisasi (*organizational commitment*) seringkali menjadi isu yang sangat penting di dalam dunia kerja. Karyawan yang secara emosional berkomitmen untuk organisasi menunjukkan kinerja yang semakin tinggi, mengurangi ketidakhadiran, dan kemungkinan berhenti dari pekerjaan mereka berkurang (Allen & Meyer, 1990:1). Komitmen organisasi merupakan sebuah pekerjaan penting dan perilaku organisasi yang masih menarik untuk diteliti. Komitmen organisasi merupakan hal penting bagi organisasi dalam dunia bisnis saat ini. Komitmen organisasi berfokus pada mempertahankan karyawan dan mencapai kinerja yang lebih baik (Sami, Sabri, Ilyas, Amjad, & College, 2013:69). Karyawan yang memiliki komitmen lebih akan dapat dengan mudah menghadapi situasi apapun di perusahaan daripada karyawan dengan komitmen yang rendah (Wartini & Harjiyanti, 2014:229)

Permasalahan komitmen merupakan hal yang dapat merugikan organisasi. Jika tingkat komitmen karyawan rendah, maka akan berdampak pada tingkat keluar karyawan yang semakin tinggi. Hal ini tentu menjadi dampak negatif bagi organisasi sebagai akibatnya perusahaan akan mengeluarkan biaya, waktu, dan tenaga guna merekrut karyawan baru. Karyawan yang bertahan pada organisasi memang sesuatu hal yang harus dilakukan, namun karyawan juga tentu menyadari bahwa karyawan harus patuh pada peraturan. Hal ini menandakan

bahwa karyawan tidak ada niat untuk keluar kecuali terdapat faktor lain.

Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai pengakuan organisasi dan terlibat didalamnya. Komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu (1) komitmen emosional atau afektif, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (2) komitmen kontinyu, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, dan (3) komitmen normatif, timbul dari nilai-nilai diri karyawan (Allen & Meyer, 1990:3)

Penelitian mengenai komitmen organisasional telah banyak diteliti. Namun, masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Martono, 2015) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan perusahaan konstruksi di Jawa Tengah. Namun, berbeda dengan penelitian (Madi, Jarad, & Alqahtani, 2012) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan sektor perbankan di Gaza, Palestina. Penelitian yang dilakukan oleh (Ch, Zainab, Maqsood, & Sana, 2013:17) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan sektor perbankan di Pakistan. Tetapi, berbeda dengan penelitian (Alvi, 2014:36) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen

organisasional karyawan IT di India. Contoh lain yaitu penelitian (Azeem, 2010:298) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di Kerajaan Oman. Selain itu, kesenjangan penelitian masih ditemukan pada penelitian (Anari, 2012:266) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru bahasa Inggris SMA di Iran. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel-variabel yang dapat

mempengaruhi komitmen organisasional yaitu karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Objek penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Citra Mandiri Jawa Tengah (PD. CMJT) yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah Propinsi Jawa Tengah. Perusahaan Daerah Citra Mandiri Jawa Tengah didirikan melalui Perda Nomor 2 Tahun 2009, merupakan badan usaha yang menjalankan kegiatan dibidang ekonomi. Kegiatan perusahaan daerah ini meliputi penjualan barang dan jasa. Penjualan barang dan jasa yang meliputi 15 unit badan usaha yang dijalankan. Perusahaan Daerah Citra Mandiri Jawa Tengah sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah yang didirikan dengan tujuan utama turut serta melaksanakan pembangunan daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat umum. Setelah melakukan observasi awal di PD Citra Mandiri Jawa Tengah, peneliti memperoleh data peningkatan

keluar karyawan setiap bulannya pada tahun 2016.

Berdasarkan data tingkat keluar karyawan pada tahun 2016 yaitu 27,7% untuk karyawan yang keluar, hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan PD. Citra Mandiri Jawa Tengah yang berpindah atau keluar dalam kategori tinggi, karena menurut Gillies (1994) rata-rata normal perpindahan karyawan berkisar antara 5%-10% per tahun. Permasalahan tingginya keluarnya karyawan saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya keluar karyawan pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru (Melky, 2015:695). Menurut Sugiarto (2016:104) menyatakan bahwa perusahaan daerah memiliki dewan perusda dan karyawan yang profesional sehingga sangat minim kemungkinan terjadi kekacauan pada perusda. Akan tetapi jika ditinjau dari segi komitmen organisasional, perusahaan daerah cenderung memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah, dikarenakan karyawan lebih terfokus pada gaji dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Selain itu, berdasarkan dimensi komitmen organisasional Allen dan Mayer (1990:2) data tersebut menunjukkan ketidaksesuaian dengan dimensi komitmen berkelanjutan karena apabila karyawan memiliki komitmen berkelanjutan akan mempertimbangkan

kerugian yang akan karyawan terima apabila meninggalkan perusahaan (pensiun, status, gaji) karena karyawan PD. Citra Mandiri Jawa Tengah yang keluar sejumlah 27,7% memiliki status sebagai karyawan tetap. Oleh karena itu, maka dapat dilakukan penelitian tentang komitmen organisasional pada PD. Citra Mandiri Jawa Tengah.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas dalam pekerjaannya (Isrorina dan Setyowati, 2009:2). Hackman dan Oldham (1975:160) mengembangkan pendekatan motivasi untuk merancang pekerjaan yang dikemukakan dengan menggunakan model pendekatan karakteristik pekerjaan yang disebut sebagai teori karakteristik pekerjaan. Steers (1977) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan menjadi pendahulu dari komitmen organisasional. Hasil penelitian Djastuti (2011:14) yang mengambil objek di perusahaan konstruksi Jawa Tengah menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Handaru, dkk (2013:252) yaitu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Karakteristik inti dari pekerjaan yang didesain dengan baik dapat membantu karyawan untuk tetap memilih berkomitmen dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Namun

sebaliknya, bila karakteristik pekerjaan kurang baik, maka kemungkinan karyawan akan kurang berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk mencari pekerjaan alternatif dengan karakteristik pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain. Tamalero, dkk (2013:28) menegaskan bahwa semua karyawan ingin merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai yang penting, dan manajemen yang baik dapat berbuat banyak untuk memperbesar rasa berprestasi dan harga diri mereka.

X1 : Semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka akan menyebabkan semakin tinggi komitmen organisasional

Robbins dan Judge (2008:26) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Penelitian yang dilakukan oleh Rasid (2013:171-176), tentang “kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen dalam sektor bank syariah malaysia” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Selain itu, budaya organisasi dan komitmen

organisasional memiliki peran penting disektor bank syariah di malaysia. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian Shohaib (2013:15-20) tentang “budaya organisasi dan komitmen organisasional: studi komparatif instansi pemerintah dan swasta” menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasional.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang disepakati dan dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi baik positif maupun negatif lambat laun akan mempengaruhi perilaku yang pada akhirnya berpengaruh pada produktifitas dan pencapaian tugas organisasi. Kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana karyawan tersebut bekerja, akan menimbulkan komitmen kerja dan akan mendorong individu untuk bertahan pada suatu perusahaan tersebut dalam jangka panjang.

X2 : Semakin kuat budaya organisasi maka akan menyebabkan semakin tinggi komitmen organisasional

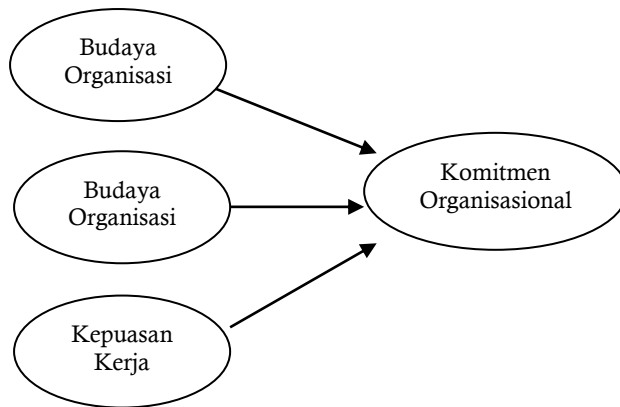
Kepuasan merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan Judge, 2008:156; Umam, 2010:54). Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada

karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara yang diterima dari hasil pekerjaannya dan ekspektasi yang diharapkan. Kepuasan kerja mampu mengarahkan pandangan karyawan agar tetap berkomitmen dan tetap menjadi anggota organisasi. Semakin karyawan merasakan puas atas apa yang diperolehnya, semakin tinggi pula komitmen yang dirasakan karyawan. Namun, ketika karyawan merasa tidak puas atas apa yang diterima, maka karyawan akan mencari peluang untuk mencari pekerjaan baru sesuai keinginan karyawan. Perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan dengan memberikan gaji dan bonus sesuai dengan pekerjaan karyawan.

Hasil penelitian Azeem (2010:292-299) mengenai “pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan kerajaan Oman” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mohammed *et al* (2013:43-53) tentang “kepuasan kerja dan komitmen organisasional; studi korelasi di Bahrain” menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional”.

X3 : Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menyebabkan semakin tinggi komitmen organisasional



**Gambar 1.** Model Penelitian

**METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD Citra Mandiri Jawa Tengah sebanyak 83 karyawan. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional Y diukur menggunakan tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Allen & Meyer, 1990).

Variabel karakteristik pekerjaan (X1) diukur menggunakan lima indikator yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan

balik (Hackman & Greg, 1975). Variabel budaya organisasi diukur menggunakan tujuh indikator yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada individu, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas (Robbins, 2008). Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan enam indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, rekan kerja, kondisi kerja (Luthans, 2006). Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 16.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.** Hasil Uji Heteroskasestisitas Uji *Glejser*

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.871	1.854		2.628	.010
	Total KP	.045	.042	.171	1.066	.290
	Total BO	-.064	.035	-.323	-1.860	.067
	Total KK	.014	.031	.073	.458	.648

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi  $> 0,05$  yang artinya variabel independen tersebut tidak terkena heteroskedastisitas.

Setelah lolos uji asumsi klasik, maka bisa dilakukan uji regresi berganda untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-16.065	3.030		-5.302	.000
	Total KP	.156	.068	.201	2.286	.025
	Total BO	.262	.057	.442	4.625	.000
	Total KK	.170	.050	.300	3.395	.001

Sumber : Data diolah (2017)

### Pengaruh Karakteristik Pekerjaan pada Komitmen Organisasional

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh pada komitmen organisasional karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,156 dan nilai signifikansi 0,025. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika karakteristik pekerjaan karyawan meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, dan sebaliknya ketika karakteristik pekerjaan menurun maka komitmen organisasional karyawan akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan.

Hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan, terlibat dari awal hingga akhir, dan melihat proses pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiningrum (2015) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tamalero (2012) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

### Pengaruh Budaya Organisasi pada Komitmen Organisasional

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh pada komitmen organisasional karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,273 dan nilai signifikansi 0,000. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi baik, maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, dan sebaliknya ketika budaya organisasi tidak baik maka komitmen organisasional karyawan akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan.

Karyawan menilai bahwa dalam bekerja diperlukan adanya budaya organisasi yang mendukung karyawan. Pengembangan diri karyawan untuk menghasilkan penyelesaian pekerjaan yang optimal, bekerja dengan tim dalam hal penyelesaian pekerjaan maka akan menumbuhkan kekompakan tim dan budaya kerja yang variatif, perusahaan memotivasi karyawan agar senantiasa mengambil kesempatan atau peluang yang ada guna pengembangan diri dan karir karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shohaib *et al* (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasional



karyawan. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sami *et al* (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasional karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional**

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh pada komitmen organisasional karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,170 dan nilai signifikansi 0,001. Hasil signifikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja jika mengalami peningkatan akan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Hal ini menandakan bahwa rekan kerja dapat bekerjasama, rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang memberikan dukungan, dan sarana yang memadai.

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa hal – hal yang diberikan oleh perusahaan terhadap dirinya menjamin mereka untuk tetap tinggal di perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa indikator yang menyebabkan karyawan tetap meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azeem *et al* (2010), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mohammed *et al* (2013) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan akan tercipta pada saat karyawan bekerja dengan variasi keterampilan, karyawan terlibat dalam

proses penyelesaian pekerjaan, pekerjaan karyawan memberikan dampak baik bagi perusahaan dan rekan kerja, dan umpan balik dari pimpinan atas pekerjaan karyawan.

Budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan PD. Citra Mandiri Jawa Tengah. Komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan akan tercipta pada saat karyawan mengerjakan tugas dengan inisiatif, pimpinan mendukung kreatifitas karyawan, perusahaan menyampaikan tujuan perusahaan dengan detail, tetap menaati peraturan walaupun tidak ada pengawasan.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan PD. Citra Mandiri Jawa Tengah. Komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan akan tercipta pada saat perusahaan memberikan gaji tepat waktu, karyawan mendapat kesempatan promosi secara adil, karyawan bangga atas hasil pekerjaan, rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik, serta ruangan dan sarana yang memadai. Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan untuk perusahaan adalah karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi karena sebagian besar indikator karakteristik pekerjaan memiliki rata-rata nilai indeks yang tinggi pula. Perusahaan hendaknya dapat mempertahankan karakteristik pekerjaan sehingga komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat yaitu dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dan menciptakan suasana yang tidak monoton dengan mengadakan rapat diluar kantor. Budaya organisasi dalam penelitian ini sudah tergolong kuat. Namun, perusahaan harus memiliki strategi yang jelas mengenai keberlanjutan karir karyawan. Pimpinan perusahaan harus membuat peraturan mengenai jenjang karir karyawan dan dapat membuat program *gathering* karyawan secara rutin

agar dapat memperkuat budaya organisasi antar karyawan.

Kepuasan kerja dalam penelitian sudah tergolong tinggi, hal ini dilihat dari rata-rata nilai indeks yang menunjukkan kriteria tinggi. Akan tetapi, masih terdapat indikator yang belum tinggi yaitu indikator pimpinan atau atasan. Pimpinan hendaknya dapat menjalin komunikasi yang baik, memperhatikan dan menghargai pendapat karyawan, dan pihak pimpinan perusahaan dapat mengadakan program forum antara pimpinan dan karyawan, dimana karyawan dapat menyampaikan keluhan dan masalah sehingga menambah kekerabatan antara pimpinan dan karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat melakukan penelitian mengenai komitmen organisasional dengan objek yang berbeda dan dengan proporsi ukuran sampel yang lebih luas. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menemukan faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Alvi, H. A. (2014). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 6(27), 30–39.
- Anari, N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256–269.
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Scientific Research*, 1(1), 295–299.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung.
- Ch, A. S., Zainab, N., Maqsood, H., & Sana, R. (2013). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Organizations. *Research Journal of Recent Sciences*, 2(5), 15–20.
- Chalimah, & Sakhowi, A. (2014). Implementasi Dual Identity Anggota Koperasi Sebagai Wujud Komitmen Organisasional. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(1), 90–99.
- Djastuti, Indi. 2011. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah”. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 13, No. 1, Hlm. 1 – 19. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dwiningrum, N.R. (2015). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Politeknik Negeri Balikpapan). *Jurnal Sains dan Terapan*. 1(1)
- Gillies. 1994. *Nursing Management: System Approach. 3rd Edition*, Philadelphia: W.B Saunders Co.
- Hackman, J. Richard dan Greg R, Oldham. 1975. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 60(2), 159-170.
- Handaru, Agung Wahyu, Shalahudin Abdillah dan Agung AWS Wasposito. 2013. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada Pt “X” Jakarta”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(2). 238-256
- Isrorina dan Widhy Setyowati. 2009. Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Jurnal TEMA*. 6(1), 19 -31.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi 10. Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI: 764.
- Madi, M., Jarad, I., & Alqahtani, A. (2012). Employees' Perception and

- Organizational Commitment : A Study on the Banking Sector in Gaza , Palestine Graduate School of Business. *International Journal of Business and Social Science*, 3(16), 299–312.
- Melky, Yosua. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Jurnal Psikologi Unmul*, 3(3), 694-70.
- Mohammed, F. E. M. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment : A Correlational Study in Bahrain.3(5), 43–53.
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 4(4), 301–309.
- Rasid, A., Aizat, M., Manaf, A., & Quoquab, F. (2013). Leadership and Organizational Commitment in the Islamic Banking Context: The Role of Organizational Culture as a Mediator. *American Journal Economics*, 3(5C), 171–176.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Sami, P., Sabri, U., Ilyas, M., Amjad, Z., & College, S. (2013). The Impact of Organizational Culture on Commitment of Teachers in Private Sector of Higher Education. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 11(2), 69–76.
- Shohaib, Achtar., Zainab, Naseer., Maqsood, Haider., Sana, Raiq. (2015). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment : A Comparative Study of Public and Private Organizations, *Research Journal of Recent Science*, 2(15), 15-20.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Kedua*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan STIE YKPN.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, 22(1), 46–56.
- Sugiarto, Edi. (2016). Analisis Kontribusi Perusahaan Daerah Pasar Terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah di kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*.1(3), 166-174
- Tamalero, Y., Swasto B., Hamid, D. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Intention To Quit* (Studi Pada Karyawan Pt. Manado Media Grafika). *Jurnal Profit*.6(2).
- Wartini, S., & Harjiyanti, W. (2014). Organizational Commitment As The Black Box To Connect The Islamic Work Ethics And Employees Behavior Toward Organizational Change. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 228–240.