

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

Afrida Nur Chasanah¹, Sari Kartikaningrum²

afridanurchasanah@undikma.ac.id¹, sarikartikaningrum@undikma.ac.id²

^{1,2}Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Mandalika

Abstrak: Komitmen organisasi tidak dibangun dengan mudah, perusahaan perlu membangun hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan untuk memunculkan reaksi menerima dan membentuk komitmen. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh Keterlibatan kerja, Pengalaman kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT Kresna Karya. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausal (sebab akibat) dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode sensus dengan seluruh populasi sebagai responden penelitian Hasil Penelitian menunjukkan Keterlibatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Sedangkan, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Iklim Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki Komitmen (Safri, 2017). Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Komitmen organisasional merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Karyawan bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi.

Menurut Stephen. P. Robbins (2003), keterlibatan kerja menunjukkan sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai suatu hal yang penting bagi harga dirinya. Keterlibatan kerja dapat dinyatakan sebagai salah satu faktor pengaruh komitmen organisasional, namun Pengalaman kerja karyawan dapat juga menjadi faktor penilai komitmen organisasional karyawan. Pengalaman kerja menjadi sebuah gambaran dari kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pengalaman kerja berkontribusi besar untuk menentukan arah karir selanjutnya, karena dengan pengalaman yang sudah didapat sebelumnya ini akan memudahkan karyawan dan tidak akan menimbulkan masalah saat bekerja (Hariani, Arifin and Putra, 2019). Pengalaman yang dimulai baik dari tingkat yang rendah serta dapat dilihat dari lama bekerjanya, hingga karyawan tersebut memiliki penguasaan dalam bidangnya. Menurut Sopiah (2008:163), terdapat empat hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja. Semakin efektif pengalaman kerja seorang individu, maka semakin besar komitmen organisasi yang dimilikinya (B. Afrilyan, 2017). Ditarik kesimpulan makin lama pengalaman kerjanya yang dimiliki pegawai maka semakin mengenal terhadap organisasinya sehingga mampu memiliki komitmen yang besar terhadap organisasinya (Chasanah, Surabagiarta and Purnaningrum, 2021).

Peneliti terdahulu menyatakan bahwa hubungan pengalaman kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Pengalaman kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap komitmen Organisasional, peneliti B. Afrilyan, (2017); Chasanah et al., (2021); Hariani et al., (2019); Haryanto & Sriwidodo, (2009); Jayanti et al., (2016); Kozák & Krajsák, (2018); Lukito et al., (2019); Purnomo et al., (2018); Sembiring & Normi, (2021) menyatakan hubungan antara pengalaman kerja dengan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap satu dengan yang lain. Peneliti menyimpulkan bahwa karyawan yang menyukai organisasi tempatnya bekerja menunjukkan bahwa mereka akan bekerja pada organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Brown & Leigh (1996) mengatakan iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Iklim organisasi pada organisasi satu dengan organisasi lain tentu mengalami perbedaan, iklim organisasi yang berbeda mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi. Iklim organisasi yang kondusif diharapkan meningkatkan komitmen anggota pada pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, terhadap rekan sekerja dalam kelompok kerja, maupun organisasi secara umum.

Peneliti terdahulu menyatakan terdapat hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasional. Menurut peneliti Agustama & Giantari, (2020); Ariana & Mujiati, (2018); Berberoglu, (2018); Cahyadi & Utama, (2018); Gheisari et al., (2014); Hariani et al., (2019); Obeng et al., 2020; Purnama & Riana, (2020); Rahmawati & Prasetyo, (2017); Saputra & Rahardjo, (2017); Sari, (2017); Suarningsih, (2013); Tarman & Ruski, (2019); Widiarti & Dewi, (2016) mengatakan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin mampu meningkatkan komitmen organisasional. Sedangkan penelitian oleh Arsih et al., (2018); Darmawan, (2017); Saragih & Suhendro, (2020) menunjukkan temuan sebaliknya bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Keterlibatan kerja, Pengalaman kerja dan Iklim organisasi seperti dinyatakan diatas memiliki hubungan terhadap Komitmen Organisasional, sehingga organisasi atau perusahaan harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin besar pula usaha yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama karyawan ingin tetap berada dalam organisasi. Maka, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday, Porter and Steers, 1982).

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan permasalahan terkait “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Kresna Karya? 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Kresna Karya? 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Kresna Karya?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif (hubungan kausal (sebab akibat). Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian tersebut dapat dibangun teori yang dapat menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan gejala (Sujarweni, 2015). Penelitian telah dilakukan. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Kresna Karya. Lokasi penelitian ini dipilih dengan alasan bahwa perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor jalan, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik sebagai komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang baik juga tidak terlepas dari adanya timbal balik yang diberikan pegawai yaitu keterlibatan kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kresna Karya yang aktif berjumlah 75 karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.0, tujuan metode PLS adalah memperkirakan dan menganalisis variabel dependen dari variabel independen. Dalam hal ini PLS mereduksi dimensi variabel independen dengan membentuk variabel baru yang merupakan kombinasi linier dari variabel independen yang dimensinya lebih kecil (Abdi, 2010). Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.0, tujuan metode PLS adalah memperkirakan dan menganalisis variabel dependen dari variabel independen. Dalam hal ini PLS mereduksi dimensi variabel independen dengan membentuk variabel baru yang merupakan kombinasi linier dari variabel independen yang dimensinya lebih kecil (Abdi, 2010).

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.0, tujuan metode PLS adalah memperkirakan dan menganalisis variabel dependen dari variabel independen. Dalam hal ini PLS mereduksi dimensi variabel independen dengan membentuk variabel baru yang merupakan kombinasi linier dari variabel independen yang dimensinya lebih kecil (Abdi, 2010).

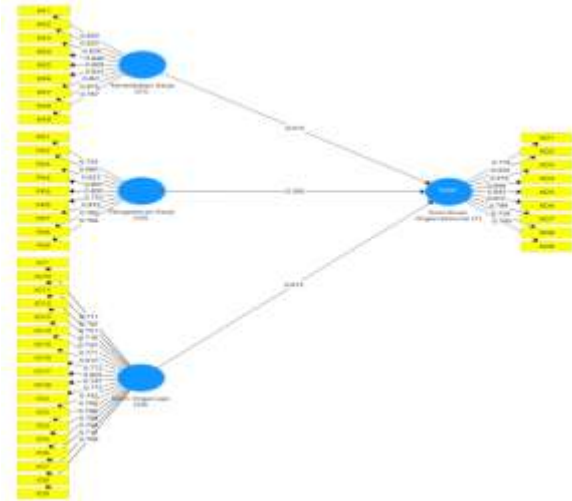
Hipotesis yang di dapatkan pada penelitan ini berdasarkan latar belakang dan hasil kajian pustaka dan beberapa penelitan terdahulu sebagai berikut:

H1: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H2: pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H3: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1 Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Nilai outer loading atau faktor pemuatan digunakan untuk menguji validitas konvergen. Loading factor merupakan koefisien yang menjelaskan tingkat hubungan antara dimensi dengan variabel laten. Secara umum, semakin tinggi faktor pemuatannya, semakin baik dan nilai di bawah 0,50 tidak dapat ditafsirkan. Loading di atas 0,71 sangat baik, 0,63 sangat baik, 0,55 baik, 0,45 cukup, dan 0,32 kurang (Tabachnick dan Fidell, 2007). Jadi aplikasi akan secara otomatis menghitung nilai batas loading factor yang

diharapkan adalah $> 0,50$. Hasil uji validitas konvergen dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2 Outer Loadings (Measurement Model) Variabel Keterlibatan kerja

| Variabel | Item | Outer Loadings |
|-------------------------|------|----------------|
| Keterlibatan Kerja (X1) | X1.1 | 0.82 |
| | X1.2 | 0.82 |
| | X1.3 | 0.82 |
| | X1.4 | 0.84 |
| | X1.5 | 0.80 |
| | X1.6 | 0.83 |
| | X1.7 | 0.80 |
| | X1.8 | 0.87 |
| | X1.9 | 0.76 |

Table 3 Outer Loadings (Measurement Model) Variabel Pengalaman kerja

| Variabel | Item | Outer Loadings |
|-----------------------|------|----------------|
| Pengalaman Kerja (X2) | X2.1 | 0.74 |
| | X2.2 | 0.86 |
| | X2.3 | 0.82 |
| | X2.4 | 0.80 |
| | X2.5 | 0.80 |
| | X2.6 | 0.75 |
| | X2.7 | 0.85 |
| | X2.8 | 0.76 |
| | X2.9 | 0.78 |

Table 4 Outer Loadings (Measurement Model) Variabel Iklim Organisasi

| Variabel | Item | Outer Loadings |
|-----------------------|------|----------------|
| Iklim Organisasi (X3) | X3.1 | 0.71 |
| | X3.2 | 0.74 |
| | X3.3 | 0.75 |
| | X3.4 | 0.71 |
| | X3.5 | 0.73 |
| | X3.6 | 0.77 |
| | X3.7 | 0.81 |

| Variabel | Item | Outer Loadings |
|----------|-------|----------------|
| | X3.8 | 0.77 |
| | X3.9 | 0.80 |
| | X3.10 | 0.74 |
| | X3.11 | 0.75 |
| | X3.12 | 0.71 |
| | X3.13 | 0.73 |
| | X3.14 | 0.77 |
| | X3.15 | 0.81 |
| | X3.16 | 0.77 |
| | X3.17 | 0.80 |
| X3.18 | 0.74 | |

Tabel 5 *Outer Loadings* (Measurement Model) Variabel Komitmen Organisasional

| Variabel | Item | Outer Loadings |
|-----------------------------|------|----------------|
| Komitmen Organisasional (Y) | Y.1 | 0.77 |
| | Y.2 | 0.73 |
| | Y.3 | 0.78 |
| | Y.4 | 0.91 |
| | Y.5 | 0.89 |
| | Y.6 | 0.84 |
| | Y.7 | 0.81 |
| | Y.8 | 0.84 |
| | Y.9 | 0.81 |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai outer loadingnya bahwa item-item dari variabel keterlibatan kerja, pengalaman kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi mempunyai nilai loading lebih dari 0,5. Dengan demikian dimensi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau valid karena telah memenuhi syarat uji validitas konvergen. Validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai Average Variant Extracted (AVE), setiap dimensi penelitian harus mempunyai nilai AVE > 0,50 untuk membentuk model yang baik.

Tabel 6 Rekapitulasi Nilai Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | AVE | Ket |
|-----------------------------|-------|-------|
| Keterlibatan Kerja (X1) | 0.677 | Valid |
| Pengalaman Kerja (X2) | 0.697 | Valid |
| Iklim Organisasi (X3) | 0.572 | Valid |
| Komitmen Organisasional (Y) | 0.677 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai AVE variabel keterlibatan kerja, pengalaman kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi lebih besar dari 0,50. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Reliabilitas komposit digunakan untuk menguji reliabilitas dimensi suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi reliabilitas komposit jika nilainya lebih besar dari 0,70. Berikut nilai reliabilitas komposit masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7 Rekapitulasi Nilai Reliabilitas Komposit

| Variabel | Composite Reliability |
|-------------------------|-----------------------|
| Keterlibatan Kerja (X1) | 0.950 |
| Pengalaman Kerja (X2) | 0.954 |

| | |
|-----------------------------|-------|
| Iklm Organisasi (X3) | 0.960 |
| Komitmen Organisasional (Y) | 0.950 |

Pada tabel 7 terlihat nilai reliabilitas komposit seluruh variabel penelitian ini lebih besar yaitu 0,70. Dengan demikian, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi reliabilitas komposit dan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan reliabilitas komposit di atas dapat diperkuat dengan nilai Cronbach Alpha.

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi Cronbach Alpha, jika mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. Berikut nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8 Rekapitulasi Nilai *Cronback Alpha*

| Variabel | <i>Cronback Alpha</i> |
|-----------------------------|-----------------------|
| Keterlibatan Kerja (X1) | 0.943 |
| Pengalaman Kerja (X2) | 0.945 |
| Iklm Organisasi (X3) | 0.956 |
| Komitmen Organisasional (Y) | 0.943 |

Tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat nilai Cronbach alpha, sehingga dapat dikatakan seluruh variabel mempunyai reliabilitas yang tinggi.

Nilai R-Square digunakan untuk relevansi prediktif, yaitu mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameter. Nilai R-Square yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model tersebut memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai R-Square yang lebih kecil dari nol menunjukkan model tersebut kurang memiliki relevansi prediktif.

Tabel 9 R-Square Variabel Endogen

| Variabel Dependen | <i>R Square</i> |
|-----------------------------|-----------------|
| Komitmen Organisasional (Y) | 0.647 |

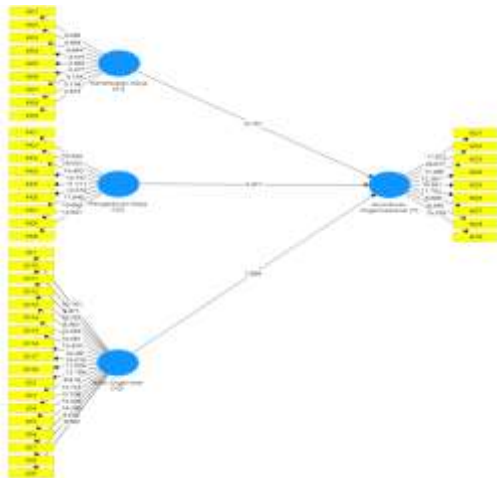
Pada tabel 9 hasil output nilai R-Square dapat disimpulkan bahwa model pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai R-Square sebesar 0,647 yang berarti variabilitas konstruk keterlibatan kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi dapat menjelaskan variabilitas konstruk komitmen organisasi sebesar 64,7 persen sedangkan sisanya 35,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Menurut Hair et al. (2017) nilai R-Square 0,75; 0,50; 0,25 menunjukkan model yang kuat; saat ini; dan lemah, sehingga dapat disimpulkan bahwa model R Square Y merupakan model struktural yang moderat.

Tabel 9 Rekapitulasi Nilai Koefisien Jalur, T-Statistic dan P-Values

| Hubungan Antar Variabel | Koefisien Jalur | <i>T Statistic</i> | <i>P Value</i> | Keterangan |
|-------------------------|-----------------|--------------------|----------------|------------------------------|
| (X1) → (Y) | 0.015 | 0.176 | 0.860 | Positif dan Tidak Signifikan |
| (X2) → (Y) | 0.265 | 3.317 | 0.001 | Positif dan Signifikan |

| Hubungan Antar Variabel | Koefisien Jalur | T Statistic | P Value | Keterangan |
|-------------------------|-----------------|-------------|---------|------------------------|
| (X3) → (Y) | 0.613 | 7.942 | 0.000 | Positif dan Signifikan |

Gambar 2 Hasil Uji Signifikansi



Pada Tabel 9 dan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan oleh pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 0,613. Selanjutnya terdapat pengaruh yang terkecil yaitu, pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,015. Keseluruhan hasil tersebut menunjukkan *path coefficient* dengan angka positif yang artinya variabel independen berpengaruh positif variabel dependen. Semakin besar nilai *path coefficient* pada masing masing jalur, maka semakin kuat pula pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Keterlibatan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Keterlibatan kerja tidak memberikan dampak atau pengaruh yang kuat terhadap peningkatan Komitmen Organisasional. Artinya bahwa walaupun Keterlibatan Kerja dirasakan oleh karyawan efektif ataupun tidak efektif, Komitmen Organisasional yang dimiliki oleh karyawan PT Kresna Karya tetap tinggi. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang diajukan ditolak atau tidak diterima, dengan kata lain Keterlibatan Kerja tidak dapat berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional PT Kresna Karya.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dirasakan karyawan PT Kresna Karya maka komitmen organisasional karyawan PT Kresna Karya akan semakin tinggi, demikian pula sebaliknya yaitu jika pengalaman Kerja tidak tinggi maka akan berpengaruh kepada rendahnya komitmen organisasional karyawan PT Kresna Karya. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, bahwa semakin kondusif iklim organisasi yang dirasakan karyawan PT Kresna Karya maka komitmen organisasional karyawan PT Kresna Karya akan semakin tinggi, demikian pula sebaliknya yaitu jika iklim organisasi tidak kondusif maka akan berpengaruh kepada rendahnya komitmen organisasional karyawan PT Kresna Karya. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau dapat diterima.

KESIMPULAN

Hasil penelitian secara deskriptif menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan dikategorikan tinggi. Pengalaman kerja karyawan dikategorikan tinggi. Demikian halnya dengan iklim organisasi termasuk dalam kategori kondusif dan Komitmen Organisasional dikategorikan tinggi. Keterlibatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, walaupun keterlibatan kerja karyawan semakin tinggi atau rendah namun, komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan PT Kresna Karya tetap tinggi. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasional.

Walaupun tidak terdapat pengaruh yang kuat keterlibatan kerja karyawan PT Kresna Karya terhadap komitmen organisasional karyawan PT Kresna Karya akan tetapi komitmen organisasional karyawan PT Kresna Karya tetap tinggi, demikian juga pengalaman kerja karyawan PT Kresna Karya tinggi menyebabkan komitmen organisasional karyawan PT Kresna Karya tinggi, dan iklim organisasional karyawan PT Kresna Karya yang kondusif menyebabkan komitmen organisasional karyawan PT Kresna Karya menjadi tinggi. Hal tersebut berdampak kepada kinerja karyawan PT Kresna Karya menjadi signifikan sesuai dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustama, I. M. D. and Giantari, I. G. A. K. (2020) 'Pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja dan komitmen organisasional karyawan LPD Desa Adat Jimbaran', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), p. 2065. doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p01.
- Akbar, P. S. and Usman (2008) *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Allen, A. and Meyer, M. (1997) *Commitment in the workplace (theory, research and application)*. London: Sage Publication.
- Ariana, I. G. R. and Mujiati, N. W. (2018) 'Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), p. 5314. doi: 10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p05.
- Arikunto, S. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsih, R. B., Sumadi, S. and Susubiyani, A. (2018) 'Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dan turnover intention', *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), pp. 164–179.
- Arumsari, F. V. (2019) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan) Puspipstek Serpong', *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 6(2), pp. 185–206. doi: 10.15408/tazkiya.v6i2.10995.
- Chasanah, U., Surabagiarta, I. K. and Purnaningrum, E. (2021) 'Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dipertakptatim (Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur).', 2(4), pp. 412–422.
- Collings, D. G., Wood, G. T. and Szamosi, L. T. (2019) *Human Resource Management: A Critical Approach*. Second, Routledge. Second. Abingdon, Oxon; New York, NY: Routledge.
- Darmawan, I. (2017) 'Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja', *Jurnal Risalah*, 29(2), pp. 79–80. doi: 10.24014/jdr.v28i2.5545.
- Davis, K. and Newstrom (2001) *Perilaku Dalam Organisasi*. 7th edn. Jakarta: Erlangga.
- Ellis, J. R. and Hartley, C. L. (2012) *Nursing in today's world: Trends, issues, and management*, *Nursing in Today's World: Trends, Issues, and Management*. United States: Walter Kluwer Health Lippicott Williams & Wilkins.

- Fathurrohman, A. (2018) 'Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur', *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(1), pp. 10–17. doi: 10.30998/sap.v3i1.2730.
- Ferdinand, A. (2014) *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas
- Gheisari, F., Sheikhy, A. and Derakhshan, R. (2014).
- Hadi, S., Ningsih, N. H. I. and Maniza, L. H. (2019) 'Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen pada organisasi terhadap turnover intentions di PT Sumber Purnama Sakti Mataram', *jurnal pendidikan mandala*, 4(4), pp. 51–64.
- Hair, J. F. et al. (2017) *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.