

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. SIEGWERK INDONESIA SURABAYA

Siti Samsiah¹, Anggun Wahyu Winasis.²
Universitas PGRI AdiBuana Surabaya^{1,2}
sam.si29@yahoo.co.id
Anggun0677@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya yang berjumlah 65 karyawan. Teknik penentuan jumlah sampel yaitu menggunakan sampel jenuh, sedangkan pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dan uji signifikan dengan bantuan program SPSS version 24. Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan uji t dapat disimpulkan variabel budaya organisasi, keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dengan hasil budaya organisasi $t_{hitung}=5,237$ dengan nilai sig.0,000 keadilan organisasi $t_{hitung}=4,463$ dengan nilai sig.0,000 dan lingkungan kerja $t_{hitung}=3,471$ dengan nilai sig.0,001 sedangkan untuk uji f silmultan diperoleh hasil 15,908 dengan nilai sig.0,000.

Kata kunci : budaya organisasi, keadilan organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi

ABSTRACT

Research conducted to analyze the influence of organizational culture, organizational justice and work environment on organizational commitment of employees of PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. The population in this study were 65 employees of PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. The technique of determining the number of samples is using saturated samples, while data collection using questionnaires and documentation is then analyzed using multiple linear regression tests and significant tests with the help of the SPSS version 24 program. work significant and positive effect on organizational commitment with organizational culture results $tcount = 5.237$ with a value of sig.0,000 organizational justice $tcount = 4.463$ with a value of sig.0,000 and work environment $tcount = 3.471$ with a value of sig.0.001 while for the f silmultan test results obtained 15.908 with value of sig.0,000.

Keywords: *organizational culture, organizational justice, work environment and organizational commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0, sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting bagi perusahaan. Bagi organisasi kunci kesuksesan adalah kinerja individu, sehingga peran sumber daya manusia sangat penting demi kelangsungan aktivitas di organisasi.

Memiliki sumber daya manusia yang unggul serta pola pikir terhadap pandangan perusahaan kedepan sangat berpengaruh penting dalam organisasi. Pola pikir sumber daya manusia dalam berorganisasi juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor adalah budaya organisasi. Budaya organisasi juga memengaruhi sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kontribusi untuk berkomitmen dalam organisasi sehingga budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku karyawan.

Kondisi Kerja yang harmonis selain dapat di pengaruhi oleh budaya organisasi juga dapat dipengaruhi oleh keadilan organisasi dalam suatu perusahaan. Karyawan yang diperlakukan dengan adil dalam organisasi pasti akan lebih berkompeten dengan perkerjanya, dan apabila karyawan yang merasa tidak di perlakukan adil akan meninggalkan organisasi tersebut. Pemimpin yang memperlakukan karyawan secara adil akan mampu memperkuat komitmen karyawan untuk tetap berkerja di perusahaan.

Selain Keadilan Organisasi dan Budaya organisasi lingkungan kerja juga berperan penting sebagai penentu sikap dalam organisasi. Dengan adanya lingkungan kerja yang efektif dan konduktif akan memberi rasa aman dan nyaman bagi pegawai untuk bekerja secara optimal.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan komitmen karyawan

terhadap perusahaan. Komitmen organisasi tidak sekedar keberpihakan dan keterlibatan dalam organisasi, namun juga kesetiaan yang diungkapkan karyawan terhadap perusahaan. Maka dari itu komitmen organisasional merupakan sikap setia dari seorang karyawan dalam satu organisasi.

Demikian perusahaan yang akan saya lakukan penelitian di PT Siegwark Indonesia Rungkut Surabaya. Perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan tinta ingin berkembang dengan baik dan untuk mencapai suatu tujuan PT Siegwark Indonesia Surabaya, membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten tinggi serta memiliki komitmen organisasi yang diharapkan terhadap loyalitas perusahaan demi meningkatkan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan yang terjadi selama ini misalnya terlambat masuk kerja, tidak hadir ketika jam kerja, atau tidak serius dalam berkerja. Dari permasalahan tersebut sering kali dihadapi oleh perusahaan yang dapat menghambat aktivitas berkerja.

Maka dari itu permasalahan yang terjadi dalam perusahaan mengenai komitmen organisasional yang kurang pada karyawan lebih baik dicari jalan keluarnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membentuk budaya organisasi yang baik, keadilan yang diberikan oleh perusahaan seperti tidak membedakan karyawan satu dengan lainnya, lingkungan kerja yang layak sehingga karyawan nyaman dapat berkerja secara optimal. Dalam latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Siegwark Indonesia Surabaya"

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya? Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya?
3. Apakah budaya organisasi keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Siegwark Indonesia Surabaya

TELAAH PUSTAKA**a. Budaya Organisasi**

Menurut Khaerul Umam (2018:129) Budaya Organisasi sebagai dasar yang memberi arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan.

Menurut Wibowo (2016:33) indikator budaya organisasi terdiri tujuh karakteristik yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Berorientasi pada hasil, dimana manajemen fokus pada hasil dari pada sekedar pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut
3. Berorientasi pada orang, dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
4. Berorientasi pada tim, dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim daripada individual
5. Agresivitas, dimana orang cenderung lebih agresif, kompetitif dan bukanya santai-santai
6. Stabilitas, dimana aktivitas organisasional menekankan menjaga kondisi saat ini sebagai lawan dari perkembangan

b. Keadilan Organisasi

Menurut Busro (2018:254) pada hakikatnya keadilan organisasi adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya. Aspek yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan dipelakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, yang sama derajatnya, yang sama hak dan kewajibannya, tanpa membedakan suku, ras, keturunan dan agamanya Keadilan organisasi sangat terkait dengan posisi, peran, fungsi,

jabatan, struktural, tingkat pendidikan, curahan pikiran, tenaga, waktu dalam proses pencapaian tujuan organisasi Menurut Al-Zubi (dalam I Made Angga Saputra 2019:24) menyatakan bahwa indikator-indikator keadilan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Keadilan distributif

Keadilan yang dirasakan pegawai berdasarkan hasil yang mereka terima dari organisasi.

2. Keadilan prosedur

yang dirasakan oleh karyawan dari suatu aturan dan prosedur yang mengatur suatu proses dalam organisasi

3. Keadilan interaksional

Keadilan interaksional ini mengacu pada keadilan perlakuan pimpinan kepada karyawan seperti pemimpin memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermatabat

c. Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (dalam Muhammad Iqbal 2016:03) lingkungan kerja yakni sesuatu yang ada disekitar perkerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Untuk mendapat kinerja yang baik, lingkungan kerja fisik dan nonfisik tidak dapat dipisahkan.

Yoyo Sudarsono (2018:51) indikator-indikator yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah :

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor.

2. Pewarnaan

Pewarnaan merupakan hal yang penting bagi pegawai dalam tugasnya..

3. Kebersihan

Kebersihan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan.

4. Pertukaraan suara

Dalam suatu perusahaan pertukaran suara sangatlah di perlukan untuk mendapatkan kondisi kerja yang nyaman.

5. Suara/ kebisingan

Dalam tempat kerja suara/kebisingan timbul suara berasal dari alat dan mesin kantor.

6. Keamanan

Keamanan dalam lingkungan kantor sangat penting bagi pegawai.

d. Komitmen Organisasional

Menurut Wiibowo (2019:429) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang organisasi berpihak terhadap organisasi tertentu. Untuk mencapai tujuan serta keinginannya, mempertahankan keanggotaan tersebut. Upaya memujudkan situasi yang kondusif sebagai mana organisasi memiliki sinergi dalam orientasi pencapaian tujuan dan berusaha keras.

Dalam pencapaian target yang ditentukan tersebut yaitu komitmen organisasi amat dibutuhkan.

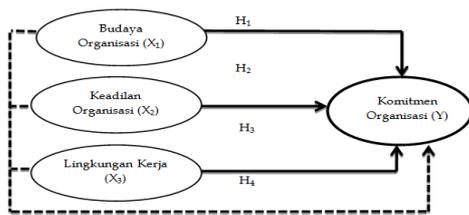
Yoyo Sudarsono (2018:142) Mengemukakan tiga indikator dalam komitmen organisasi yakni :

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)

2. Komitmen kelanjutan (*Continuance Commitment*)

3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*)

Kerangka Konseptual



Gambar 1 kerangka konseptual

Hipotesis

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwerk Indonesia Rungkut Surabaya
2. Keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwerk Indonesia Rungkut Surabaya
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwerk Indonesia Rungkut Surabaya.
4. Budaya organisasi, keadilan organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Siegwerk Indonesia Rungkut Surabaya.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. Sedangkan untuk sampelnya diperoleh 65 responden. Dengan teknik Sampling Jenuh.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan menguji data yang diperoleh sehingga dapat mengukur valid dan tidaknya kuisioner. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan alat ukur program *statistic product and service*

solution (SPSS). Jika koefisien antara item satu sama lain sama apabila diatas 0,3 maka item dinyatakan valid, apabila nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing pertanyaan dan membandingkan dengan nilai kritis table korelasi r . bila r hitung $> 0,3$, maka item tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Pada reliabilitas koefisien nilai alpha cronbach pada variable Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,926, variabel Keadilan Organisasi (X_2) sebesar 0,955, Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,980, dan variabel Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia (Y) sebesar 0,922. Dari semua variabel nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha lebih dari 0,6. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam hasil analisis yang dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = 5,441 + 0,522X_1 + 0,352X_2 + 0,352$$

Y = Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Keadilan Organisasi

X_3 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,441 menyatakan bahwa jika variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia mendapat penilaian sebesar 5,441. Artinya untuk mendapatkan

- Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia yang tinggi tanpa variabel Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, dan Lingkungan Kerja yang telah disebutkan maka estimasi Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia belum ada tanda-tanda perubahan berpengaruh, walaupun hasil pengujian pada tingkat signifikansi $<0,05$.
1. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,522 memberikan arti bahwa Budaya Organisasi (X_1) ada peningkatan sebesar satu persen maka Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia (Y) dapat meningkat 0,522 dengan anggapan variabel Keadilan Organisasi (X_2) dianggap konstan.
 2. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,436 memberikan arti bahwa Keadilan Organisasi (X_2) ada peningkatan sebesar satu persen maka Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia (Y) dianggap konstan.
 3. Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,352 memberikan arti bahwa Lingkungan Kerja (X_3) ada peningkatan sebesar satu persen maka Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia (Y) meningkat 0,352 dengan anggapan variabel budaya organisasi dan keadilan organisasi dianggap konstan.
1. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{\text{hitung}} 5,237 > t_{\text{tabel}} = 1,991$ maka tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Budaya Organisasi ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia, dan hasil pengujian menyatakan H_0 ditolak dan menerima H_a .
2. Variabel Keadilan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{\text{hitung}} 4,463 > t_{\text{tabel}} = 1,991$ maka tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Keadilan Organisasi ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia, dan hasil pengujian menyatakan H_0 ditolak dan menerima H_a .
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{\text{hitung}} 3,471 > t_{\text{tabel}} = 1,991$ maka tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, variabel Lingkungan Kerja ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia, dan hasil pengujian menyatakan H_0 ditolak dan menerima H_a .

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Tabel 1

Uji t		
Standardized Coefficients	T	Sig.
(Constant)	1,428	0,000
Budaya Organisasi	5,237	0,000
Keadilan Organisasi	4,463	0,000
Lingkungan Kerja	3,471	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 1 hasil output dapat diketahui bahwa :

2. Uji F

Tabel 2

Uji F		
	F	Sig.
Regression	15,908	0,000 ^b

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Pada tabel diatas, diperoleh analisis bahwa variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja yang diuji secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia ditunjukkan hasilnya maka

signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil uji F memperoleh sebesar $15,908 > F$ tabel $2,75$ ($df=64$). jadi hasil pengujian yang membuktikan bahwa hipotesis pertama H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Penelitian

1. Pengaruh budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y)

Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} 5,273 > t_{tabel} = 1,991$ maka signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Budaya Organisasi ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dan hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan menerima H_a .

Diketahui dalam penelitian ini PT Siegwark Indonesia memiliki budaya bahwa seorang pimpinan harus terbuka dengan karyawan begitu sebaliknya. Budaya organisasi di dalam perusahaan ini disukai oleh karyawan sehingga terciptanya perasaan loyal dari seorang karyawan terhadap perusahaan.

2. Keadilaan Organisasi (X_2) Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Variabel Keadilaan Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} 4,463 > t_{tabel} = 1,991$ maka signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Keadilan Organisasi ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dan hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan menerima H_a .

Diketahui dalam penelitian ini seluruh karyawan diperlakukan sama dengan kewenangan sesuai devisinya sehingga tidak ada golongan karyawan yang diistimewakan dalam perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan merasa diperlakukan secara adil sehingga menciptakan rasa loyal pada diri karyawan

3. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional
Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} 3,471 > t_{tabel} = 1,991$ maka signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, variabel Keadilan Organisasi ini mendukung terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia, dan hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan menerima H_a .

Diketahui hasil penelitian ini karyawan merasa cocok dengan warna dinding tempat kerjanya sehingga memperhatikan faktor lainnya yaitu suhu, suara, keselamatan. Kenyamanan dalam tempat kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi emosional karyawan sehingga dapat membuat karyawan nyaman di tempat kerjanya.

4. Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi yang diuji secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwark Indonesia ditunjukkan hasilnya dengan menggunakan uji-f. diketahui nilai f_{hitung} sebesar $15,809$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ sehingga ($0,002 < 0,05$). Pada pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti. Yang artinya

Budaya Organisasi (X_1), Keadilan Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia (Y) di Surabaya.

Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia. Pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti.
2. Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia. Pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia. Pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti.
4. Budaya Organisasi, Keadilan Sosial, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Siegwerk Indonesia. Pengujian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti

Implikasi

Implikasi penelitian ini untuk mendapatkan bukti empirik dari faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional Karyawan seperti budaya organisasi, keadilan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Sehingga budaya organisasi, keadilan organisasi dan lingkungan kerja dapat digunakan dalam perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dan berdampak

positif bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya membahas 4 variabel yaitu budaya organisasi, Keadilaan Organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan, maka diharapkan untuk peneliti berikutnya menambah atau mengganti variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti hanya membahas bagaimana komitmen karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya, diharapkan peneliti selanjutnya tidak menggunakan judul yang telah digunakan sebelumnya di PT. Siegwerk Indonesia Surabaya.

Daftar Pustaka

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Prenadamadia Group. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Latib, Fathoni, Minarsih, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Volume 2. No.2. Universitas Pandanaran Semarang.
- Muhammad Iqbal Zainal Abidin, Yonathan Pangtulan. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan fikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan* di Rumah Sakit SM Samarinda. Volume 13. No.1 Universitas Mulawarman Indonesia
- Saputra, I Made Angga, I Made Artha Wibawa. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap*

- Komitmen Organisasional Karyawan*.
Volume 19. No, 10. Jurnal Of
Management and Business Research.
Universitas Udaya Bali
- Sarwono. 2016. *Metode Penelitian
Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta:
Graha Ilmu
- Sinambela Litjan P. 2018. *Manajemen
Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan
Implikasi Kinerja* . Penerbit
Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian
Kuantitatif Dilengkapi Dengan
Perbandingan Perhitungan Manual &
SPSS*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
Bandung
- Sudaryo Yoyo, Dkk, 2018. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*, CV Andi,
Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
Alfabeta. Bandung.
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*.
Cetakan 3. CV Pusaka Setia, Bandung.
- Wibowo, 2016. *Budaya Organisasi*. Cetakan
4. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta