

KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Tri Maryani
Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat
trimaryani16@gmail.com

Abstrak

Di dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. karyawan yang memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan merupakan hal yang diinginkan oleh setiap organisasi agar tidak mengakibatkan penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun kenyataannya banyak karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya. Tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan jumlah subjek 65 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian menjelaskan terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam hal ini maka pentingnya kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebagai faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Kata kunci: Kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi

Abstract

In the working world, one's commitment to the organization/company often becomes a very important issue. Employees who have strong commitment to the company are desired by every organization as the situation will keep the overall organization's good performance. However, in reality, there are many employees who have low commitment towards their organization. It is also not rare to find that there are employers and employees who still do not truly understand the value of organizational commitment. This study aims to find out the contribution of job satisfaction and job involvement to the organizational commitment. This research uses a qualitative research method, with the total of 65 employees taken as the subjects. The analysis technique used is a simple linear regression analysis technique. From the analysis, the result of the research explains that there is a significant contribution of job satisfaction and job involvement to the organizational commitment. The result, thus, points out the importance of job satisfaction and job involvement as the factors that can increase the organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, job involvement

PENDAHULUAN

Komitmen karyawan pada organisasinya adalah salah satu aspek yang perlu memperoleh perhatian ekstra dalam bidang sumber daya manusia. Faktor ini sangat diperlukan karena individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan terus-menerus berikhtir demi kemajuan organisasi. Menurut Robbins (2008)

kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan

memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. karyawan yang memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan merupakan hal yang diinginkan oleh setiap organisasi agar tidak mengakibatkan penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun kenyataannya banyak karyawan yang kurang komit terhadap organisasinya. Sependapat dengan ini, Pambudi (dalam Tanzaq, 2007) menjelaskan bahwa hasil penelitian AMI (*Asia Marekt Intelligence*) menemukan bahwa karyawan di Indonesia memiliki komitmen yang rendah pada organisasi. Penelitian ini dilakukan di sembilan negara Asia. Komitmen yang rendah di Indonesia ditandai dengan tingkat absensi yang tinggi, *turnover* dan ketidakpuasan kerja. Sehingga hal ini komitmen organisasi merupakan salah satu fokus yang menarik untuk dibahas dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Menurut Hodge dan Anthony (1988) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja, Identifikasi dan Keterlibatan Kerja. Pada kepuasan kerja, Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas perusahaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif oleh seorang pekerja tentang pekerjaan tertentu nya, dan itu hasil dari perbandingan keseluruhan hasil aktual dengan hasil kebutuhan, keinginan, atau hasrat pekerja. Karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas

perusahaan. Didukung juga salah satu hasil penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai dinas tataruang dan bangunan kota Makassar yaitu diperoleh hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Maruf, Tikson, & Haning, 2013).

Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja karyawan dalam melakukan tugasnya. karena hal ini akan berdampak pada keadaan psikologis karyawan, di mana kepuasan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan kerja sehingga orientasinya lebih kearah peningkatan makna hidup hal ini dikarenakan karyawan akan memandang pekerjaan adalah hal terpenting bagi hidupnya (Ursula, 2012). Hal tersebut didukung oleh Rabinowitz dan Hall (Kreitner & Kinicki, 2014). yang telah menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja.

Keterlibatan Kerja merupakan faktor lain selain kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam perusahaan dan pekerjaan (khususnya dalam pengambilan keputusan) juga memiliki rasa komitmen dan lebih tertarik pada organisasi (Hodge & Anthony, 1988). Blau dan Boal (dalam Kartiningsih, 2007) dalam penelitiannya menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel

intervening. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Lambert (2008) menjelaskan mengenai penelitian di lembaga pemasyarakatan dengan menguji pengaruh keterlibatan kerja dengan berbagai variabel terikat dan variabel kontrol menggunakan cara analisis multivariat, yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja diantaranya dari beberapa variabel terikat tersebut di nyatakan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Lambert (2008) mengatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. orang-orang yang tidak terlibat dengan pekerjaan mereka mungkin lebih cenderung untuk menyalahkan organisasi untuk pekerjaan yang mereka miliki yang hanya mereka beri sedikit kepedulian saja, yang berarti hanya memiliki lebih sedikit komitmen terhadap organisasi.

Sebaliknya, orang-orang yang terlibat harus membentuk ikatan yang lebih besar dengan organisasi dimana pekerjaan mereka berasal.

Mengingat perlunya setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja yang ditentukan oleh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Jika karyawan puas terhadap tugas dan lingkungannya maka merasa diakui oleh organisasi dan individu yang terlibat dengan aktivitas perusahaannya akan memiliki komitmen yang tinggi.

Sebaliknya jika karyawan yang tidak merasa puas, dan tidak terlibat sungguh-sungguh maka karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah yang ditunjukkan dengan gejala-gejala negatif. Melihat berbagai sumber diatas, peneliti ingin melihat apakah terdapat kontribusi antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan?

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 65 responden yang bekerja minimal 6 bulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling*.

Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala. Skala adalah suatu prosedur pengambilan data yang merupakan suatu alat ukur aspek afektif yang merupakan konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2007). Kuesioner tersebut berisi alat ukur variabel-variabel penelitian, ditambah isian mengenai informasi lain yang diperlukan yaitu variabel-variabel biografis, subjek yaitu usia, jenis kelamin, dan masa kerja.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan model/komponen Komitmen Organisasi yang diadaptasi dari skala Meyer dan Allen (1990) dilakukan dengan proses penerjemahan. Setelah diuji coba, jumlah aitem yang tersisa adalah 11 butir dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.869.

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari Rangga (2011) dengan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Herzberg yaitu kondisi pekerjaan, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji. Aitem yang tersisa berjumlah 20 butir dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.842.

Keterlibatan kerja digunakan kuesioner yang diadaptasi dari Ursula (2012) yang didasarkan pada dua dimensi keterlibatan kerja yang dikemukakan oleh Lodahl dan Kejner (1965) yang terdiri dari *performance self-esteem contingency* yang direpresentasikan melalui sejauh mana harga diri (rasa bangga) individu dipengaruhi oleh kinerja yang ditunjukkan, serta pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu, direpresentasikan melalui sejauh mana pegawai merasa bahwa pekerjaan merupakan aspek penting dalam hidupnya dan merepresentasikan gambaran tentang dirinya. Aitem yang tersisa berjumlah 12 butir dengan nilai reliabilitas sebesar 0.786. Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji kontribusi kepuasan kerja dan keterlibatan

kerja terhadap komitmen organisasi dan pada penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah menguji pengaruh dari variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y), variabel keterlibatan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) dan variabel kepuasan kerja (X_1) keterlibatan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi maka teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 11.349 dan taraf signifikansi sebesar 0.001 ($p \geq .05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diperoleh adalah ada pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Dari hasil uji regresi diperoleh nilai R square sebesar 0.139 (13.9%). Hal ini berarti 13.9% variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel kepuasan kerja.

Tabel 1. Hasil Uji regresi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

F	Sig	Adjusted R Square
11.349	0.001	0.139

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 4.920 dan taraf signifikansi sebesar 0.30 ($p < .05$). Berdasarkan hasil tersebut

maka hipotesis yang diperoleh adalah ada pengaruh positif dari keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Dari hasil uji regresi diperoleh

nilai R square sebesar 0.058 (5.8%). Hal ini berarti 5.8% variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel keterlibatan kerja.

Tabel 2. Hasil Uji regresi keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

F	Sig	Adjusted R Square
4.920	0.03	0.058

Kemudian, berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi ganda dengan melihat tabel Anova menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 6.563 dan koefisien signifikansi sebesar 0.03 ($p \leq .05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diperoleh adalah ada pengaruh positif dari kepuasan kerja dan ketrelibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Dari hasil uji regresi diperoleh nilai R square sebesar 0.148. Hal ini berarti bahwa 14.8% variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 85.2%.

Tabel 3. Hasil Uji regresi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

F	Sig	Adjusted R Square
6.553	0.03	0.148

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi serta pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dengan nilai signifikansi 0.001 ($p < .05$), nilai F sebesar 11.349 dan adjusted R square adalah sebesar 0.139.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti memiliki kontribusi sebesar 13.9% terhadap komitmen organisasi pada subjek dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa karyawan yang merasa puas pada pekerjaan dan lingkungan kerjanya, maka akan memberikan kontribusi yang positif terhadap komitmen organisasi. Ini sependapat dengan teori Hodge dan Anthony (1988) bahwa karyawan yang merasa puas pada tugas dan lingkungannya akan merasakan adanya persamaan dengan organisasi dan terlibat pada aktivitas

perusahaan.

Beberapa riset terdahulu juga mendukung temuan ini dengan menyebutkan adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Bishwajit, Khumyu, & Boonyanurak, 2016; Froese & Xiao, 2012; Ozturk, Hancer, & Im, 2014). Secara lebih lanjut, Davis dan Newstorm (1998) menyatakan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan tetap bertahan atau berkomitmen dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja akan membuat setiap individu untuk menghasilkan suatu keadaan emosi yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dalam dirinya dan mengenai cara pandang individu tersebut terhadap pekerjaannya. Hal tersebut berhubungan dengan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu kondisi pekerjaan, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji (Herzberg & Snyderman, 1959). Dan tambahan aspek lainnya menurut Spector (1997) yaitu imbalan non finansial, dan komunikasi. Jika semua aspek atau diantaranya ini yang di inginkan dan dibutuhkan individu terpenuhi oleh organisasi (puas) secara otomatis dengan penuh kesadaran akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, dan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, loyal, lebih stabil, dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi. Kemudian pada analisis selanjutnya terdapat kontribusi yang signifikan dari keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat aktif pada pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hodge dan

Anthony (1988) yang mengatakan karyawan yang aktif berpartisipasi dalam perusahaan dan pekerjaan (khususnya pengambilan keputusan) akan memiliki rasa komitmen dan lebih tertarik pada organisasi. Kanungo (1982) menjelaskan keterlibatan kerja menjadi salah satu sarana yang paling efektif yang digunakan untuk peningkatan produktivitas partisipasi dan komitmen anggota organisasi. Beberapa riset lain juga menemukan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan (Field & Buitendach, 2012; Kim, Kim, Woo, Park, Jo, Park, & Lim, 2017; Scrima, Lorito, Parry, & Falgares, 2013). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lambert (2008) dan Kartiningsih (2004) yang menyimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. orang-orang yang tidak terlibat dengan pekerjaan mereka mungkin lebih cenderung untuk menyalahkan organisasi untuk pekerjaan yang mereka miliki yang hanya mereka beri sedikit kepedulian saja, yang berarti hanya memiliki lebih sedikit komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, orang-orang yang terlibat harus membentuk ikatan yang lebih besar dengan organisasi di mana pekerjaan mereka berasal. Uji analisis yang terakhir, dilakukan pada ketiga variabel. Hasil penelitian memperlihatkan ada pengaruh dari kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Artinya, variabel komitmen organisasi dapat ditentukan oleh variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, sedangkan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Faktor-faktor lain tersebut seperti yang dikatakan Hodge dan Anthony (1988) selain faktor kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor identifikasi. Faktor lainnya dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik personal, minat bergabung, kontrak psikologis, kesempatan personal untuk berkembang, ingin bergabung dengan organisasi lain (Sopiah, 2008). Dapat dikatakan berdasarkan keseluruhan hasil analisis bahwa dalam konteks organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran anggota organisasi itu sendiri yang ditunjukkan dengan kepuasan dan keterlibatan yang diperoleh dari organisasinya. maka kepuasan kerja dan keterlibatan kerja mempunyai kontribusi yang kuat terhadap komitmen organisasi. Sebagaimana Hodge dan Anthony (1988) yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sehingga kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Melalui penelitian ini, kepuasan kerja terbukti memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi. keterlibatan kerja terbukti memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi, kemudian kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terbukti secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja menentukan komitmen organisasi pada karyawan. Jika karyawan

puas terhadap tugas dan lingkungannya maka merasa diakui oleh organisasi dan individu yang terlibat dengan aktivitas perusahaannya akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi begitupun sebaliknya. Melalui dua faktor tersebut, respon emosional karyawan dapat ditentukan sehingga pada akhirnya akan berdampak pada komitmen organisasinya. Karena pentingnya suatu komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan atau organisasinya, yang akan berpengaruh pada tonggak keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Bagi karyawan yang ingin terus ingin memperoleh kompensasi yang diinginkan atau dibutuhkan dan hal-hal lain-lain yang diharapkan, yang dapat memuaskan dari pekerjaan harus menunjukkan partisipasi aktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya, harus mampu melihat pekerjaannya sebagai hal yang positif, menarik dan penting. Saran untuk perusahaan perlu membuat karyawan selalu menumbuhkan sikap bahwa pekerjaan penting bagi harga dirinya dan lebih mengutamakan pekerjaannya dengan cara memberi pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini. Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat membuat penelitian yang lebih baik lagi. Proses pengambilan data yang peneliti lakukan dirasa masih sangat belum maksimal dikarenakan keterbatasan waktu. Mengingat kepuasan kerja dan keterlibatan kerja hanyalah beberapa dari sekian faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasinya, artinya ada faktor

lain yang harus diteliti yang juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Realibilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bishwajit, M., Khumyu, A., & Boonyanurak, P. (2016). "Relationship between organizational commitments, supervisory support and job satisfaction of nurses in a public specialized hospital, Bangladesh." *Bangladesh Journal of Medical Science*, 15(1), 39-43.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1998). *Perilaku dalam organisasi* (Alih bahasa: Agusdharma, Jakarta: Erlangga.
- Field, K. L., & Buitendach, H. J. (2012). "Work engagement, organisational commitment, job resources and job demands of teachers working within disadvantaged high schools in Kwazulu-Natal, South Africa." *Journal of Psychology in Africa*, 22(1), 87-95.
- Froese, F. J., & Xiao, S. (2012). "Work values, job satisfaction and organizational commitment in China." *The International Journal of Human Resource Management*, 23(10), 2144-2162.
- Herzberg, F. M. B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hodge, B. J., & Anthony, W. B. (1988). *Organization theory (third edition)*. New York: Allyn & Bacon.
- Kanungo, R. N. (1982). "Measurement of job and work involvement." *Journal of Applied Psychology*, 76, 341-349.
- Kartiningasih. (2007). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang)*. Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S.-H., & Lim, S. Y. (2017). "The relationship between work engagement and organizational commitment: Proposing research agendas through a review of empirical literature." *Human Resource Development Review*, 16(4), 350-376.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Lambert, E. (2008). The impact of job involvement on correctional staff. *Professional Issues in Criminal Justice*, 3(1), 57-76.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). "The definition and measurement of job involvement." *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Maruf, A. A., Tikson, T. D., & Haning, T. M. (2013). *Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pegawai dinas tataruang dan bangunan kota*

- Makassar. Skripsi (tidak diterbitkan). Makassar: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Hasanuddin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ozturk, A. B., Hancer, M., & Im, J. Y. (2014). "Job characteristics, job Satisfaction, and Organizational Commitment for Hotel Workers in Turkey." *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 23(3), 294–313.
- Rangga, F. M. (2011). *Hubungan tingkat kepuasan kerja dengan kegairahan kerja pegawai di lingkungan kantor pos Gresik*. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E., & Falgares, G. (2013). "The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment." *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2159–2173.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assesment, causes and consequences* California: Sage Publication.
- Tanzaq, Y. (2007). *Komitmen organisasi ditinjau dari kepuasan kerja pada salesman PT. Dos Ni Roha*. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Ursula, A. (2012). Pengaruh keterlibatan kerja (*job involvement*) terhadap intensi *turnover* pada karyawan divisi food and beverage di hotel X Jakarta. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Bina Nusantara.